

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



RELATÓRIO DE ESTÁGIO

**A Gestão de Acesso e Creditação de Qualificações dos
“Maiores de 23” na Universidade de Lisboa**

Cláudia de Jesus Gomes Mendes

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE
MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Área de Especialização em Administração Educacional

2009

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



RELATÓRIO DE ESTÁGIO

**A Gestão de Acesso e Creditação de Qualificações dos
“Maiores de 23” na Universidade de Lisboa**

Cláudia de Jesus Gomes Mendes

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE
MESTRE EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Área de Especialização em Administração Educacional

**Orientado pelo Professor Doutor Natércio Augusto Garção
Afonso**

2009

Dedico este trabalho

A Deus, minha família, amigos, colegas
de trabalho e orientadores pelo apoio,
força, incentivo, companheirismo e amizade.
Sem eles nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi fruto de pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram directa ou indirectamente para que hoje, este se tornasse uma realidade. A essas pessoas quero deixar o meu sincero reconhecimento e por isso quero agradecer a todos e, em particular.

A Deus por me amparar nos momentos difíceis, me dar força interior para superar as dificuldades, mostrar os caminhos nas horas incertas e me suprir em todas as minhas necessidades.

Ao professor Natércio Afonso, orientador do relatório de estágio, agradeço o apoio, a partilha do saber e as valiosas contribuições para o trabalho. Acima de tudo, obrigada por me continuar a acompanhar nesta jornada e por estimular o meu interesse pelo conhecimento e pela vida académica.

As Doutoradas Ana Paula Curado e Joana Soares pelas suas ajudas nos momentos mais críticos, por acreditarem no futuro deste projecto e contribuir para o meu crescimento profissional e por serem também um exemplo a ser seguido. Suas participações foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Ao Professor Doutor António Carlos, que participou directamente deste trabalho e me ajudou em vários momentos.

Sou muito grata a todos os meus familiares pelo incentivo recebido ao longo destes anos. Em especial aos meus pais, Daniel e Filomena e à minha Irmã Elisa, agradeço o tempo e o sorriso que me dedicaram. Ao Osvaldo, ao Felisberto, aos meus amigos, e a todos os que me ajudaram a percorrer este caminho, obrigado pelo amor, alegria e atenção sem reservas...

O meu profundo e sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização deste relatório de estágio, estimulando-me intelectual e emocionalmente.

Aos amigos que fizeram parte desses momentos sempre me ajudando e incentivando.

A Dr.^a Ana Pinheiro, que sempre esteve do meu lado dando força e apoio.

Finalmente a todos os colegas pelo bom relacionamento e aprendizagens partilhadas, em especial a Felipa Stevens.

RESUMO

O Decreto-Lei 64/2006, de 21 de Março regulamenta as provas especialmente adequadas destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do ensino superior dos maiores de 23, independentemente das habilitações académicas de que são titulares, conforme se verifica no texto do artigo 8.º, não havendo incompatibilidades com as habilitações académicas de que são titulares.

O presente trabalho de investigação encontra-se organizado em seis capítulos: introdução, fundamentação teórica, descrição do contexto de estudo, desempenho de funções de “técnico superior de educação”, projecto individual e conclusão/reflexão final.

Na **introdução** apresento os objectivos deste estágio, assim como a caracterização da instituição e do serviço onde foi realizado o estágio.

No **segundo capítulo** exponho a caracterização da Reitoria e a estrutura onde se insere. Faço a descrição da Universidade de Lisboa, da Reitoria e do Gabinete de Apoio ao Acesso Creditação de Qualificações. Por fim farei um esboço da análise organizacional de Mintzberg e uma análise da Reitoria com base nesse mesmo autor.

No **terceiro capítulo** faço uma descrição do contexto de estudo no que diz respeito as funções desempenhadas como “técnico superior de educação” no Gabinete de Apoio ao Acesso Creditação de Qualificações.

No **quarto capítulo** apresento o meu projecto individual de estágio: os dados empíricos e a sua respectiva análise e apresentação dos resultados.

No **quinto capítulo** enunciarei as conclusões finais do estudo, reflectindo sobre os percursos realizados no e durante estagio.

ABSTRACT

Decree-Law 64/2006 of 21 March regulating the special entrance examinations to assess the capacity for enrollment rates of over 23, regardless of academic qualifications they hold, as shown in the text of Article 8. No, there are no incompatibilities with the academic qualifications they hold.

This research work is organized into six chapters: introduction, theoretical foundation, describing the context of study, performance of functions of technical higher education, individual and project completion / final thought.

In the **introduction** to present the objectives of this stage, as well as the characterization of the institution and the service which was held the stage.

In the **second chapter** expose the characterization of the Rectory and the structure where it belongs. I describe the University of Lisbon, the Rectory and Office Support Access Accreditation Qualifications. Finally I'll outline the organizational analysis of Mintzberg and analysis of the Rector based on the same author.

In the **third chapter** I make a description of the context of study regarding the functions performed as "technical higher education" in the Support Office Access Accreditation Qualifications.

In the **fourth chapter** I present my individual project stage: empirical data and its subsequent analysis and presentation of results.

In the **fifth chapter** sets out the final conclusions of the study, reflecting on the journeys made in and for stage.

ÍNDICE

I – INTRODUÇÃO.....	1
 II- A REITORIA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA: DESCRIÇÃO E ESBOÇO DE ANÁLISE ORGANIZACIONAL	
1. Universidade de Lisboa.....	4
2. Reitoria da Universidade de Lisboa.....	7
2.1. Organigrama da Reitoria da Universidade de Lisboa.....	8
2.2. Estrutura orgânica da reitoria da universidade de Lisboa.....	9
3. Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações.....	11
3.1.Contextualização sobre a Educação de Adultos.....	11
3.2. O processo de Acesso e Creditação de Qualificações dos maiores de 23.....	16
a) Criação do Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações.....	19
b) Operacionalização e Funções do Gabinete.....	20
c) Acção do Gabinete.....	22
d) Relações internacionais.....	24
e) Funções do Gabinete.....	26
4. Esboço da Análise Organizacional.....	28
5.Análise da Reitoria segundo o enquadramento teórico.....	38
 III – DESEMPENHO DE FUNÇÕES DE “TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO”	
Actividades desenvolvidas.....	41
1. Apoio ao processo de candidatura.....	42
2. Apoio ao workshop de preparação dos candidatos.....	45
3. Apoio à elaboração de bases de dados das candidaturas.....	47
4. Apoio aos estudos das expectativas dos candidatos.....	48
 IV – PROJECTO INDIVIDUAL.....	50
1. Objectivos do estudo.....	50
2. Metodologia.....	51
3. Métodos de recolha e de análise de dados.....	53
3.1. Métodos de análise de dados.....	56

4. População/amostra.....	57
5. Apresentação dos resultados.....	58
6. Análise dos resultados.....	58
7. Conclusões/ Sugestões.....	69
 V – CONCLUSÕES.....	 75
 BIBLIOGRAFIA.....	 78
 LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....	 79
 OUTRAS FONTES.....	 79
 ANEXOS.....	 80

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Meios financeiros.....	10
Quadro 2. Atendimento público do GAACQ.....	22
Quadro 3. Vagas por faculdades para maiores de 23.....	22
Quadro 4. Candidaturas por faculdade.....	23
Quadro 5. Distribuição dos candidatos por sexo.....	24
Quadro 6. Distribuição geográfica.....	24
Quadro 7. Previsão de receitas e despesas, em Euros, 2008/09.....	25
Quadro 8. Questionários recebidos, por faculdade 2008/09.....	59
Quadro 9. Como os candidatos avaliaram a organização do processo pela Universidade de Lisboa 2008/09.....	62
Quadro 10. Aspectos facilitadores e complicadores do processo de candidatura, avaliação e colocação 2008/09.....	63
Quadro 11. Razões de ingresso no ensino superior e na UL dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09.....	65
Quadro 12. Motivo da escolha do curso dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09.....	66
Quadro 13. Factores de progresso e possíveis obstáculos ao percurso académico dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09.....	67
Quadro 14. Expectativas de sucesso e de creditação da formação e experiência profissional dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09.....	68

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS A

Anexo nº3 – Base de dados das candidaturas

Anexo nº4 – Base de dados dos estudos das expectativas dos candidatos

ANEXOS B

Anexo nº1 – Estatutos da Universidade de Lisboa

Anexo nº2 – Relatório de actividades 2008 do Gabinete de Apoio –

<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/178479.PDF>

Anexo nº5 – Plano de actividade de 2008 da Reitoria –

<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/176594.PDF>

Anexo nº6 – Questionário de monitorização

Anexo nº7 – História da UL –

http://www.ul.pt/portal/page?_pageid=173,218576&_dad=portal&_schema=PORTAL

SIGLAS

ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida

CV - Curriculum Vitae

EUCEN – European University Continuing Education Network

GAACQ – Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações

IES – Instituições de Ensino Superior

IOP – Instituto de Orientação Profissional

RUL – Reitoria da Universidade de Lisboa

UL – Universidade de Lisboa

CC - Comissão Científica

I – INTRODUÇÃO

No âmbito do ciclo de estudos conducente ao grau de Mestre em Ciências da Educação, na área de Especialização em Administração Educacional, escolhi a modalidade de Estágio como forma de fechar mais um ciclo do meu percurso académico, esperando que o relatório que tenho em mãos seja tão ou mais copioso em experiências, saberes e aprendizagens quanto as etapas que me trouxeram até esta fase e me facultaram o discernimento e coerência para discutir todo um conjunto de decisões e competências que no futuro serão indispensáveis ao meu desempenho profissional e como contributo para a sociedade educativa enquanto Técnica Superior de Educação.

A escolha desta modalidade teve como objectivo colmatar a ausência de experiência profissional, permitindo a transposição de conhecimentos adquiridos ao longo do meu percurso académico para a prática. A vivência de práticas de exercício profissional na instituição da realização do estágio foi também um dos objectivos que me fez optar por esta modalidade.

Para o efeito, o estágio teve objectivos bem definidos desde o princípio:

- *Possibilitar o conhecimento de uma instituição, organização com fins educativos em diferentes domínios; as regras, os princípios e modalidades de funcionamento: os modos de organização e gestão e a interacção com a comunidade e as entidades locais;*
- *Facilitar a experiência do exercício, pelo estagiário, das funções de um Técnico Superior de Educação na área da administração da educação, através da participação em diferentes actividades desenvolvidas pela instituição onde se realiza o estágio;*
- *Incrementar um projecto individual que constitua uma contribuição original do estagiário para a organização ou serviço onde se realiza o estágio e que corresponda às suas carências. (in Guia do Mestrado em Ciências de Educação, na Área de Especialização de Administração Educacional, 2008/2009)*

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

O relatório que de seguida se apresenta, constitui o projecto individual desenvolvido durante o estágio curricular como “Técnica Superior de Educação” que teve lugar no Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações (GAACQ), situado na Reitoria da Universidade de Lisboa, entre Outubro de 2008 e Maio de 2009.

No meu entender, este estágio não só enriqueceu a componente profissional, ao permitir a vivência de experiências de uma técnica superior, como também permitiu desenvolver todo um percurso com vista à obtenção do grau de mestre em Ciências da Educação.

Passada a fase de selecção da modalidade do estágio, deparei-me com algumas dificuldades no que diz respeito à escolha da instituição/organização de acolhimento para realizar o estágio. A princípio tinha ideias de ir a Cabo Verde, a minha terra natal. Não me foi possível. Assim sendo, aceitei a proposta de realizar o estágio no Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações, destinados aos “maiores de 23”, na reitoria da Universidade de Lisboa, proposta feita pela Professora Madalena Fontoura, tendo como orientador o Professor Doutor Natércio Afonso.

Com o intuito de formalizar o estágio, entrei em contacto com a Doutora Ana Paula Curado, Coordenadora do Gabinete, com o objectivo de me ser apresentado o trabalho realizado pelo próprio Gabinete e de me serem definidos os parâmetros para a realização do estágio - horário de trabalho, condições de acolhimento, entre outros.

O Gabinete de Apoio já contara no anterior com a colaboração de duas alunas estagiárias da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, com o objectivo de prestar apoio ao processo de acesso, acompanhamento e creditação dos maiores de 23 e dos estudantes-trabalhadores da Universidade de Lisboa.

Em relação ao horário de estágio, foi-me proposta a realização de doze horas e meia por semana, com flexibilidade para adaptação, não havendo necessidade de fazer mais horas. O horário seria distribuídos por 2h30 por dia (manhã ou tarde). Na instituição de acolhimento teria como orientador responsável a Doutora Ana Paula Curado.

Da experiência colhida neste estágio, pude então realizar o presente relatório que se encontra dividido em cinco capítulos. Na introdução, apresento os objectivos do estágio realizado e o motivo da escolha do Gabinete de Apoio. No segundo capítulo, apresento o contexto em que foi realizado o estudo e apresento ainda a fundamentação teórica. No terceiro capítulo, descrevo sucintamente o percurso do desempenho de funções de “Técnica Superior de Educação”. No quarto capítulo, reporto-me ao

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

desenvolvimento de um projecto individual que se pretende venha a constituir uma mais-valia para a instituição. No último capítulo, faço algumas reflexões no âmbito do trabalho desenvolvido e da própria instituição.

Nas referências bibliográficas listam-se apenas os documentos mais relevantes que contribuíram directamente para a elaboração deste relatório.

Em relação aos anexos, dividi-os em duas partes: anexo A e anexo B. No anexo A, reuni todos os documentos que resultaram do trabalho realizado durante o estágio no GAACQ. Por seu turno, no anexo B, procurei reunir os documentos que me ajudaram na elaboração deste trabalho.

II- A REITORIA DA UNIVERSIDADE DE LISBOA: DESCRIÇÃO E ESBOÇO DA ANÁLISE ORGANIZACIONAL

Como já referi anteriormente, este estágio foi realizado no Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações (GAACQ) situado na Reitoria da Universidade de Lisboa, entre Outubro de 2008 e Maio de 2009.

1. Universidade de Lisboa

A UL tem as suas origens na fundação da Universidade Portuguesa na cidade de Lisboa, em 1288, na criação da Real Escola de Cirurgia em 1825, da Escola Politécnica em 1837 e do curso Superior de Letras em 1859, tendo sido estabelecida na sua forma presente em 1911.

Segundo a Lei de Bases do Sistema Educativo, o Ensino Universitário, e por consequente o Ensino Superior, devem ser orientados por uma constante perspectiva de promoção de investigação aplicada, de desenvolvimento e de criação do saber, visando assegurar uma sólida preparação científica e cultural, dirigido a compreensão e solução de problemas concretos e proporcionar uma formação técnica que habilite para o exercício de actividades profissionais e culturais, fomentando o desenvolvimento das capacidades de concepção, de inovação e de análise crítica.

Com a homologação dos novos estatutos, que veio na sequência do novo Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior que obrigou as Instituições de Ensino Superior (IES) a revisão dos seus estatutos e respectiva adequação a nova lei, a Universidade de Lisboa assume como principais desígnios a produção e a difusão de cultura e de conhecimento científico e a criação de um espaço de formação dinâmico e aberto a todas as áreas das humanidades, artes, ciências e tecnologias. Ela define como rumo estratégico a abertura à sociedade e uma política activa de transferência de conhecimentos e de inovação tecnológica, designadamente em domínios de fronteira e em programas de ligação entre diferentes grupos e disciplinas.

Nos termos do Art. 1º do novo estatuto, despacho normativo n.º 36/2008 (ver anexo 1), a Universidade de Lisboa é “uma instituição de criação, transmissão e difusão da cultura, da ciência e da tecnologia, baseada no exercício da liberdade intelectual e no respeito pela ética académica, no reconhecimento do mérito, no estímulo à inovação e à competitividade e no compromisso com a modernização da sociedade”.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

A UL que compreende as unidades orgânicas, como veremos, goza de autonomia científica, pedagógica e cultural, assim como administrativa e financeira. Essas unidades agregam-se por áreas estratégicas que se regem por princípios de flexibilidade e adaptabilidade.

A Universidade de Lisboa é apoiada no exercício das suas funções, pela Fundação da Universidade de Lisboa e integra os Serviços de Acção Social. A UL é uma pessoa colectiva de direito público, que goza de autonomia estatutária, científica, pedagógica, patrimonial, administrativa e financeira. Segundo o Plano de Actividades 2008 da Reitoria, a UL reconhece os princípios baseados na liberdade, igualdade e tolerância, tendo como fins:

- *O ensino superior universitário;*
- *A investigação científica;*
- *A difusão do saber;*
- *A prestação de serviço à comunidade;*
- *A participação na defesa do meio ambiente;*
- *O intercâmbio científico e cultural;*
- *A cooperação para o entendimento e aproximação entre os povos.*

Tendo em conta o anexo dos Estatutos da Universidade de Lisboa (anexo 5), a mesma compreende actualmente as seguintes unidades orgânicas de ensino e investigação:

- a) *Faculdade de Letras;*
- b) *Faculdade de Direito;*
- c) *Faculdade de Medicina;*
- d) *Faculdade de Ciências;*
- e) *Faculdade de Farmácia;*
- f) *Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação;*
- g) *Faculdade de Belas-Artes;*
- h) *Faculdade de Medicina Dentária.*
- i) *Instituto de Ciências Sociais*
- j) *Instituto de Orientação Profissional;*

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Em relação as áreas estratégicas, e de acordo com os novos estatutos, a Universidade de Lisboa organiza-se em cinco áreas:

- 1) Artes e Humanidades: compreende a Faculdade de Letras e de Belas-Artes, bem como as unidades de investigação associadas;
- 2) Ciências da Saúde: compreende a Faculdade de Medicina, de Farmácia, e de Medicina Dentária, bem como o Instituto de Medicina Molecular e as unidades de investigação associadas;
- 3) Ciências e Tecnologia: compreende a Faculdade de Ciências, bem como o Instituto Geofísico D. Luís, o Observatório Astronómico de Lisboa e as unidades de investigação associadas;
- 4) Ciências Jurídicas: compreende a Faculdade de Direito e as unidades de investigação associadas;
- 5) Ciências Sociais: compreende o Instituto de Ciências, a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, o Instituto de Geografia e Ordenamento do Território e o Instituto de Educação, bem como as unidades de investigação associadas;

Tendo em conta o que diz o programa estratégico, a agregação em áreas estratégicas vem consagrar um nível de intermédio de coordenação e de decisão mais coerente do ponto de vista académico. Essas áreas são espaços de coordenação do trabalho universitário.

A organização em áreas estratégicas cria melhores condições para construir uma Universidade forte, centrada na investigação e com grande abertura à sociedade.

O Programa estratégico, documento base que serviu como instrumento de apoio e suporte à revisão e construção dos novos estatutos, define propostas concretas de intervenção e de reorganização da Universidade de Lisboa. Este programa considera a universidade “o lugar do pensamento crítico, onde a autonomia e a liberdade são decisivas para uma formação humanística e científica que se faz em relação permanente coma produção original de conhecimento de saber”.

Actualmente, a Universidade de Lisboa possui uma organização bastante descentralizada com cada umas das suas Faculdades e Institutos a terem no seu seio diversos serviços, (gestão académica, recursos humanos, actividades administrativas e financeiras, entre outros).

“A Universidade de Lisboa deve assumir-se como um espaço institucional coeso, mas que acolha, sem qualquer hesitação, modelos internos de grande diversidade”. (in Programa estratégico).

2. Reitoria

A Reitoria da Universidade de Lisboa (RUL) por seu lado é “uma unidade orgânica” cuja função é essencialmente “coordenar, gerir e apoiar as restantes Unidades Orgânicas”. (*Plano de Actividades 2008 da Reitoria da U.L.*)

A sua missão é contemplar os seguintes objectivos:

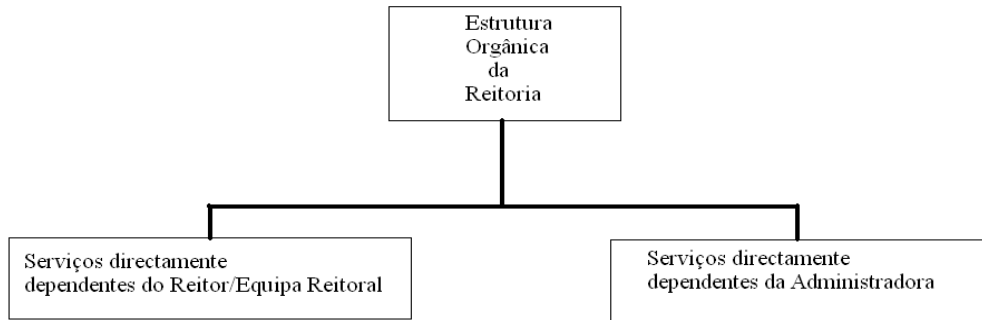
- ✓ *Promover a coesão entre as diversas unidades de ensino e de investigação da UL;*
- ✓ *Implementar uma gestão integrada, orientada para a melhoria do desempenho e da eficiência nas áreas de gestão administrativa e financeira, académica e técnica nas diversas unidades orgânicas;*
- ✓ *Consolidar o desenvolvimento cooperativo de uma Administração da Universidade, promovendo o relacionamento em rede de todas as unidades orgânicas;*
- ✓ *Melhorar a eficiência da gestão, de forma a satisfazer os utilizadores internos e externos;*
- ✓ *Consolidar as infra-estruturas transversais da UL, nomeadamente o SIBUL, a Biblioteca Científica Digital e o Núcleo de Informática e Comunicações da UL;*
- ✓ *Melhorar os mecanismos de consignação de fundos oriundos de receitas próprias, para projectos baseados na cooperação entre unidades orgânicas. (idem).*

As atribuições da RUL correspondem às competências do Reitor/Equipa Reitoral e às competências da Administradora e das Direcções de Serviços.

2.1. Organigrama da Reitoria da Universidade de Lisboa

2.2. Estrutura orgânica da reitoria da universidade de Lisboa

Em termos organizacionais a RUL está basicamente dividida em duas Sub-estruturas



Serviços directamente dependentes do Reitor/Equipa Reitoral

- Serviço de Apoio ao Gabinete do Reitor
- Assessoria Jurídica
- Gabinete de Apoio à Investigação
- Gabinete de Desporto Universitário da UL
- Serviço de Documentação e Publicações
- Gabinete de Avaliação, Referência e Acreditação
- Núcleo de Informática e Comunicação da UL
- Sector Informático
- Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações (maiores de 23)

Serviços directamente dependentes da Administração

- A Direcção de Serviços Académicos, composta pelas Divisões Pedagógicas e de Alunos
- A Direcção de Serviços Administrativos, composta pelas Divisões de Recursos Financeiros e Recursos Humanos e pelo Sector de Expediente e Comunicações
- A Direcção de Serviços Técnicos, composta pela Divisão de Planeamento e Gestão e pela Divisão de Obras e Manutenção
- A Direcção de Serviços de Relações Externas, composta pela Divisão de Relações Externas e pela Divisão de Actividades Culturais e Imagem.

Em relação aos recursos humanos e tipo de vínculo, a maior parte do pessoal tem nomeação definitiva seguido de pessoal com contrato a termo certo. Existindo apenas

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

uma nomeação provisória. No total os recursos humanos são constituídos por 138 funcionários.

No que diz respeito ao meios financeiros, podemos constatar que apenas 16.89% são as receitas da própria Reitoria, sendo a maioria (83,08%) advêm do Orçamento do Estado.

Quadro 1: Meios financeiros

	Ano 2008	%
Orçamento do Estado – funcionamento	15.228.808€	83,08
Receitas Próprias	3.096.160€	16,89
PIDDAC – Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central	3.185€	0.02
Total	18.330.161€	100

Fonte. Plano de actividades 2008 da RUL

A Reitoria é a unidade de apoio técnico e administrativo de todas as outras unidades orgânicas, dependentes ou independentes, e que no seu conjunto constituem a Universidade de Lisboa. Existem vários serviços fornecidos pela reitoria, assim como: Avaliação Referenciação e Acreditação; Apoio à Formação aos maiores de 23 anos; Promoção e apoio do Desporto; Documentação e Publicação, entre outros.

Existem duas grandes prioridades Reitorais que directamente marcam o rumo da Reitoria enquanto unidade de apoio a UL e que resumem as estratégias a adoptar e as actividades a desenvolver de forma mais operacional, em cada serviço: o reforço da investigação, por um lado, e a recomposição institucional da Universidade de Lisboa, por outro.

3. Gabinete de Apoio ao Acesso Creditação de Qualificações

3.1. Contextualização sobre a Educação de Adultos

A educação de adultos emerge, em especial, a partir do século XIX associada a dois fenómenos sociais relevantes: O desenvolvimento de movimentos sociais de massas (movimento operário) e o desenvolvimento e consolidação dos sistemas escolares nacionais “*que conduziu, segundo uma lógica de extensão ao mundo dos adultos, à emergência de modalidades de ensino de segunda oportunidade*” (Canário, 1999, p.12).

No entanto, só após a segunda guerra mundial, num contexto de reconstrução europeia, se pode falar numa *explosão* da educação de adultos, de uma forma generalizada. Nos anos 60, na conferência internacional de Montréal (1960), os delegados estabelecem uma ligação estreita entre a educação de adultos e o desenvolvimento económico, quer no plano nacional, quer no plano internacional. Segundo Bhola, citado por Canário, “*a partir deste momento, o desenvolvimento passará a estar no centro da ideologia da educação de adultos no Terceiro Mundo*” (1999). Esta interdependência entre desenvolvimento e educação dos adultos vai marcar as próprias práticas educativas, sendo possível distinguir quatro subconjuntos destas: a alfabetização, a formação profissional, a animação sociocultural e o desenvolvimento local.

A sociedade actual é caracterizada por mudanças e incertezas. O seu equilíbrio depende da preparação que os cidadãos recebem para intervir na construção do futuro e na criação de novas estratégias de organização social. A escola tem um papel importante como organização social, na preparação dos cidadãos para enfrentar os desafios impostos por essas mudanças e incertezas.

Por sua vez, a formação é sempre considerada a pedra de toque, a questão de base, o processo fundamental capaz de operar as transformações que se pretendem introduzir nos sistemas e nos lugares institucionais onde decorre a acção dos indivíduos, visando optimizar os seus fins.

Neste sentido, a formação transforma-se numa panaceia que traz consigo a solução para os problemas que se colocam aos indivíduos e aos grupos sociais que contém respostas para todas as mudanças da nossa sociedade.

Pensar a formação, transforma-se numa reflexão sobre o modo como os indivíduos se formam; sobre a forma como os adultos se apropriam de um determinado tempo e espaço educativos e o integram no seu percurso de formação sobre aquilo que é de facto significativo e formador na vida de cada um; sobre a maneira como as experiências e os saberes profissionais, sociais e culturais podem ser mobilizados no processo global de formação.

Recentemente, uma formação integrada no exercício do trabalho parte do pressuposto que este exercício é ele mesmo produtor de competências; a organização e o desenvolvimento de dispositivos de formação acompanhando a produção «nos mesmos tempos, nos mesmos espaços, com os mesmos actores».

Se os indivíduos aprendem ao longo de toda a vida, em todos os lugares e circunstância em que desdobra, elas integram e articula-se num mesmo processo (formação inicial e contínua).

No conjunto de saberes que constituem o potencial em que cada indivíduo pode investir num processo formativo inclui-se, obviamente, o saber prático feito de experiências, no exercício da actividade profissional.

Acontece que o mobilizar da experiência profissional na formação não se dá apenas por razões pedagógicas, como refere Nóvoa (1991 b). Sendo que por ela os adultos aprendem, atendendo ao seu significado na sua história pessoal e aos seus efeitos motivadores e desencadeadores de novas aprendizagens num percurso de construção de saberes, trata-se essencialmente de a mobilizar também num quadro conceptual de produção de saberes.

No outro extremo da nossa vida, temos a aprendizagem que acontece depois de um indivíduo abandonar a vida profissional ou pelo simples facto de diminuírem as obrigações familiares, o que possibilita que um dado indivíduo possa dedicar parte do seu tempo para “fazer as coisas de que gosta” ou aquelas que não foram realizadas por conta da “falta de tempo”. E esta “coisa” pode ser muito variada e relacionada com praticamente todas as áreas de conhecimento, envolvendo, contudo, uma grande dose de aprendizagem. Há uma predisposição para a aprendizagem e esta acontece de modo muito semelhante à aprendizagem que tem lugar no período infantil. Ela é centrada na resolução de problemas ou projectos específicos e na superação de desafios impostos pelo próprio indivíduo. Trata-se de uma aprendizagem construída e não simplesmente memorizada. Mesmo quando ocorre em ambientes formais de educação, ela é diferente.

A Lógica Escolar na Educação e Formação de Adultos

A importância conferida à educação e formação de adultos, quer por parte do Estado e das políticas públicas, quer ainda por parte de organizações da sociedade civil, não constitui um fenómeno novo. Ao longo dos tempos, contudo, este campo tem sido atravessado por diferentes lógicas, ora subordinando-se mais a estratégias instrumentais e de controlo, prosseguindo finalidades mais participativas e emancipadoras, ora reproduzindo a racionalidade escolar, ora questionando-a e superando-a.

Além disso, nos últimos anos, a educação e formação de adultos tem sido bastante influenciada por novas lógicas, designadamente as que decorrem das pressões exercidas pelos organismos e relatórios internacionais que, com base em estatísticas, comparam os níveis de qualificação da população dos diferentes países. Relativamente a Portugal, essas estatísticas comparativas têm dado uma imagem de atraso do país e foi este um dos principais factores que levou o Governo a lançar, recentemente, a iniciativa *Novas Oportunidades*, visando criar condições para que os jovens e adultos com mais de 18 anos de idade possam completar o ensino básico (9º ano, correspondente à escolaridade obrigatória) ou o ensino secundário (12º ano). Para tal, alargou substancialmente a rede de centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) em todo o país, passando estes, agora designados Centros Novas Oportunidades, a funcionar também em escolas do ensino regular e não apenas em entidades especificamente orientadas para a educação e formação de adultos.

Este alargamento tende a reforçar a lógica de escolarização da educação e formação de adultos, que nunca deixou de estar presente, em maior ou menor grau, mas que é mais contrariada em contextos onde existe uma cultura de formação profissional de adultos, na qual assume particular relevância a relação entre a formação, as situações de trabalho e as experiências de vida. A partir do momento em que também as escolas entram no sistema de educação e formação de adultos, a lógica escolar tende a exercer um maior peso material e simbólico, através da utilização de estruturas e recursos escolares (professores, salas de aula, programas, etc.), e da convivência com culturas e mentalidades do tipo escolar (transmissão de conhecimentos, avaliação por testes, etc.), com a consequente desvalorização da experiência e dos temas de vida nos processos pedagógicos e formativos.

Não podemos ignorar que a relação entre as aprendizagens experienciais dos adultos, essencialmente de natureza informal e decorrente de situações do quotidiano, e os processos de formação e certificação, com exigências de formalização, é bastante

complexa. As influências da lógica escolar na educação e formação de adultos são perceptíveis, por exemplo, no modo como são definidos os programas e planos de estudos (organizados em cursos, módulos, tempos lectivos, modalidades formais de avaliação, etc.), nos métodos utilizados, no tipo de relações e interacções que se estabelece entre formadores e formandos, e na própria linguagem utilizada: “dar e receber formação”, “destinatários da formação”, “público-alvo”, “sala de aula”, “disciplina”, etc. Numa lógica escolar, tende a gerar-se uma maior separação entre os tempos e espaços de educação e formação – quando estes são concebidos estritamente como tempos e espaços do tipo escolar – e os tempos e espaços do trabalho, do lazer e da participação cívica. Esta separação, ao dificultar a abordagem integrada dos processos de educação e formação de adultos e o reconhecimento e validação das aprendizagens adquiridas pelos sujeitos nas suas experiências de vida, tende a constituir um factor de empobrecimento da educação e da cidadania.

A educação e formação de adultos está intimamente relacionada com as vidas dos sujeitos e com os problemas estruturais que os afectam e, como tal, tem a ver com a questão mais geral dos direitos de cidadania: dos direitos cívicos e políticos, económicos, sociais e culturais. Nesse sentido, os processos de educação e formação podem cumprir a função emancipadora que lhes compete, em termos de desenvolvimento humano, pessoal e social.

É, pois, este, o sentido em que o desenvolvimento de uma sociedade aprendente (ou *sociedade educativa*) começa a ser crescentemente apontado como a resposta necessária à condição contemporânea (Edwards, 1999). Com efeito, a maior ênfase nas políticas e práticas de fortalecimento das estruturas e mecanismos de formação, dentro e fora do contexto escolar, e de desdobramento das oportunidades para as pessoas aprenderem ao longo da vida advém da gradual consciencialização de que a solução para a crescente incerteza e ambivalência quanto às direcções futuras que indivíduos e sociedade vão tomar reside na aceitação da necessidade de lidar com a mudança e, assim, acompanhar a inovação tanto na esfera privada como profissional (*Ibid.*). Intensifica-se de igual modo o reconhecimento da impossibilidade de as sociedades garantirem a todos um emprego estável e duradouro, impondo-se, portanto, a urgência de diferenciar o tempo de vida do tempo de preparação para, exercício e retirada de uma actividade profissional. Enfatiza-se, ao mesmo tempo, a capacidade dos cidadãos para assumirem o protagonismo na definição e construção das suas trajectórias.

Actualmente acredita-se que, até certo ponto, as pessoas podem deliberadamente influenciar as suas trajectórias (escolares, profissionais...) quer durante o período de formação (inicial ou contínua) quer no decurso da sua vida profissional (Campos & Coimbra, 1992; Greenhaus, 1987). Se não, veja-se: o processo educativo, em qualquer dos seus estádios de formação, proporcionará aos indivíduos, de um modo mais ou menos explícito, diversas oportunidades de resolução de tarefas vocacionais — isto é, de confronto com situações que os levam a ponderar diferentes alternativas de acção que envolvem aspectos relativos à realização pessoal, à satisfação, ao investimento ou ao desempenho de papéis. As circunstâncias que envolvem a entrada no contexto escolar são disso um exemplo, na medida em que dizem respeito à exploração da relação que os sujeitos mantêm com o mundo das formações tendo em vista a sua adaptação, integração e desempenho. O mesmo sucede com muitas das situações que terão lugar durante o próprio ciclo de aprendizagem — as quais implicarão a concretização, questionamento ou consolidação da escolha —, ou ainda as inerentes ao processo de saída — isto é, de transição para a vida activa. Simultaneamente, são cada vez maiores as exigências (de flexibilidade, de actualização...) colocadas aos indivíduos inseridos no actual mercado de trabalho em transformação.

Hoje em dia já existem programas que permitem aos adultos a possibilidade de frequentarem o ensino superior. Esses programas são destinados aos “maiores de 23”, um público que se pressupõe ter vivido todo um conjunto de experiências em contextos que não o estritamente académico, desenvolvendo assim todo um conjunto de competências que podem ser consideradas uma mais-valia para a entrada nas Universidades. O acesso dos “maiores de 23”, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 64/2006, de 21 de Março, é não regular, prevendo que:

Os maiores de 23 anos que, não sendo titulares da habilitação de acesso ao ensino superior, façam prova de capacidade para a sua frequência através da realização de provas especialmente adequadas, realizadas pelos estabelecimentos de ensino superior; e os titulares de qualificações pós-secundárias apropriadas.

Praticamente todas as universidades prevêem o acesso não regular de “maiores 23”.

A necessidade de continuar a aprender mesmo depois de formado, tem sido actualmente a tónica do mercado produtivo. As pessoas que estão hoje em qualquer tipo

de serviço sabem que devem estar aprimorando constantemente como forma de se manterem actualizadas e de vencerem novos desafios. Neste sentido, a aprendizagem continuada apresenta-se como uma condição necessária para manter a posição de trabalho que elas ocupam.

A aprendizagem configura-se, nesta perspectiva, como um *“processo contínuo e permanente de auto-construção de um sentido para as relações que cada um de nós estabelece consigo próprio, com os outros e com a realidade envolvente; processo esse que dá congruência e ganha forma no seio das experiências vividas ao longo da vida”* (Canário, 1999). Ou seja, as pessoas transformam-se em sujeitos aprendentes, simultaneamente agentes e produtos das suas aprendizagens.

De um ponto de vista estratégico, a formação ao longo da vida e a gestão da carreira sobrevivem, como instrumentos passíveis de responder às transformações introduzidas pelas reconfigurações das relações e práticas sociais, económicas, políticas e culturais da actualidade.

Deste modo, a aprendizagem ao longo da vida constitui uma *“oportunidade para, no plano conceptual, repensar-se as formas de relacionamento estabelecidas entre educação, escola e sociedade e, consequentemente, reexaminar as grandes metas da educação no mundo contemporâneo”* (Roldão, 1996).

A aprendizagem ao longo da vida significa que, se uma pessoa tem o desejo de aprender, ela terá condições de fazê-lo, independentemente de onde e quando isso ocorre. Para tanto, é necessária a confluência de três factores: que a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes de aprendizagens (centros, escolas, empresas, etc.) adequadamente organizados e que haja pessoas que possam auxiliar o aprendiz no processo de aprender (agentes de aprendizagem), para além de que esta aprendizagem deve ir ao encontro das necessidades do mercado de trabalho se quiser fazer face ao desemprego.

3.2. O processo de Acesso e Creditação de Qualificações dos maiores de 23

O Programa do XVII Governo Constitucional consagra como um dos objectivos a prosseguir para a política do ensino superior a promoção de igualdade de oportunidades no acesso ao Ensino Superior, atraindo novos públicos, numa lógica de aprendizagem ao longo de toda a vida.

A prossecução de tal objectivo passa pela aprovação de regras que facilitem e flexibilizem o ingresso e o acesso ao ensino superior, nomeadamente a estudantes que reúnam condições habilitacionais específicas, alargando a respectiva área de recrutamento.

O processo de Acesso e Creditação de Qualificações dos maiores de 23 veio substituir os antigos exames *Ad-Hoc*, uma das vias de ingresso alternativas para estudantes adultos no Ensino Superior, no qual, qualquer indivíduo maior de 25 anos podia ingressar.

Pelo Decreto-Lei n.º 64/2006, de 21 de Março, foi revogado o Decreto-Lei n.º 198/79, de 29 de Junho, e o respectivo Regulamento do “Exame Extraordinário de Avaliação de Capacidade para Acesso ao Ensino Superior”, e definido um novo modelo de acesso ao Ensino Superior, que entrou em vigor no dia 22 de Março de 2006.

Tendo em conta o processo para “maiores de 23” regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 64/2006, têm acesso ao ensino superior, nas condições a definir pelo Governo:

“Os maiores de 23 anos que, não sendo titulares da habilitação de acesso ao ensino superior, façam prova de capacidade para a sua frequência através da realização de provas especialmente adequadas, realizadas pelos estabelecimentos de ensino superior; e os titulares de qualificações pós-secundárias apropriadas”.

A Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto, veio estabelecer a flexibilização do sistema, ao atribuir a cada uma das instituições a responsabilidade pela selecção dos alunos adultos, privilegiando como critério a experiência profissional dos candidatos.

O decreto-lei n.º 64/2006 de 21 de Março regulamenta as provas especialmente adequadas destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do ensino superior dos maiores de 23 anos,

As provas visam avaliar a capacidade para a frequência de um curso de licenciatura num estabelecimento de ensino superior e integram, obrigatoriamente:

- a) A apreciação do currículo escolar e profissional do candidato;
- b) A avaliação das motivações do candidato, que pode ser feita, designadamente, através da realização de uma entrevista;
- c) A realização de provas teóricas e ou práticas de avaliação dos conhecimentos e competências considerados indispensáveis ao ingresso e progressão no curso, as quais podem ser organizadas em função dos diferentes perfis dos candidatos e dos cursos a que se candidatam.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

As provas devem incidir, exclusivamente, sobre as áreas de conhecimento directamente relevantes para o ingresso e progressão no curso.

Na Universidade de Lisboa, o processo de avaliação previsto para “maiores de 23”, divide-se em duas etapas com carácter eliminatório;

- A primeira etapa é destinada a avaliar os conhecimentos e as competências considerados indispensáveis ao ingresso e progressão no curso, através da realização de uma prova escrita, com o peso de 40%. A prova teórica e/ou prática tem a duração de 3 horas e é constituída por três questões, uma de natureza mais geral e outras duas mais específicas relacionadas com as áreas científicas de cada curso;

- A segunda etapa destina-se à apreciação do currículo escolar e profissional do candidato e à avaliação das suas motivações, através da realização de uma entrevista, com o peso de 60%.

Podem inscrever-se para a realização das provas os candidatos que completem 23 anos até ao dia 31 de Dezembro do ano que antecede a realização das provas.

Na UL, a organização e acompanhamento do processo de acesso e creditação dos maiores de 23 e o processo de creditação da experiência profissional dos estudantes/trabalhadores é da responsabilidade de uma comissão científica, nomeada pelo Reitor, que também nomeou o respectivo coordenador do Gabinete de Apoio e tem assento na comissão científica. A comissão científica delibera por maioria, tendo o Presidente voto de qualidade. Compete a ele organizar o processo de acesso, acompanhamento e creditação dos maiores de 23 e o processo de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da U.L.

Entende-se por «*Creditação de Experiência Profissional*» o processo de atribuição de créditos ECTS em áreas científicas e unidades curriculares de planos de estudos de cursos conferidos pela Universidade, em resultado de uma efectiva aquisição de competências decorrente da formação e de experiência profissional de nível adequado e compatível com o grau em causa.

A creditação só pode ser concedida num número de créditos que coincida com um número inteiro de unidades curriculares, que o estudante fica isento de realizar.

Os procedimentos de creditação de experiência profissional e da formação devem garantir que os conhecimentos, competências e capacidades valem por si, independentemente da forma como são adquiridos. Ela deverá resultar da demonstração de uma aprendizagem efectiva e correspondente aquisição de competências em resultado dessa experiência.

A creditação da experiência profissional observará ainda os seguintes princípios:

a) Princípio da Adequação, de acordo com o qual a experiência profissional deverá ser adequada, em termos de resultados da aprendizagem e ou competências efectivamente adquiridas e nível das mesmas, no âmbito de uma unidade curricular, de uma área científica ou de um conjunto destas;

b) Princípio da Irretroactividade, de acordo com o qual só é permitida a creditação por experiência profissional relativamente a unidades curriculares a que o requerente ainda deva ser aprovado em vista a obter o grau académico correspondente.

A verificação das competências e a classificação a atribuir em consequência da creditação da experiência profissional e da formação deve resultar de uma avaliação efectiva, realizada através dos métodos mais adequados a cada curso e ao perfil de cada estudante, de modo a assegurar a autenticidade, a adequação, a actualidade e a equidade nas classificações, dos resultados da aprendizagem e ou das competências efectivamente adquiridas, creditadas nos planos curriculares.

a) Criação do Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações

A fim de prestar apoio a este órgão (Comissão Científica), foi criado, enquanto unidade orgânica e directamente dependente da reitoria da Universidade de Lisboa, o Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações

O Gabinete de Apoio desenvolve a sua acção em estreita articulação com as faculdades e com o instituto de Orientação Profissional (IOP).

Na sequência da alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo, que veio consagrar a passagem de um modelo baseado na aquisição de conhecimentos para um modelo baseado no desenvolvimento de competências, paradigma instituído pelo Processo de Bolonha, este processo estabeleceu regras que vieram facilitar e flexibilizar o acesso e ingresso ao ensino superior daqueles que gozam de uma vasta experiência profissional e formativa. É neste âmbito que o Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação das Qualificações dos Maiores de 23 opera e materializa as competências que lhe foram atribuídas fazendo chegar à sociedade civil uma nova dinâmica de ingresso no ensino superior, assistindo a uma procura cada vez maior por parte dos adultos que já se encontram na vida activa.

O núcleo central da actividade do Gabinete de Apoio é o atendimento ao público, nas suas três vértices: atendimento telefónico, via correio electrónico e atendimento presencial.

Na qualidade de estagiária do GAACQ, as minhas funções centraram-se no atendimento ao público. Apesar de aparentemente parecer uma actividade simples, acarreta consigo uma certa complexidade. Trata-se de uma actividade social mediadora que coloca em cena a interacção de diferentes indivíduos num ambiente específico, com vista a responder diferentes necessidades e resulta de um processo de múltiplas facetas que se desenrola num contexto institucional.

Sendo o atendimento ao público a essência do trabalho desenvolvido por mim no GAACQ, e confrontada diariamente com as mais diversas questões provenientes do público heterogéneo, a dada altura apercebi-me que esta nova forma de ingresso, relacionada com a valorização da experiência informal e não-formal, tendia a ser entendida como uma alternativa fácil de ingresso no ensino superior e isto porque, em rigor, não há uma habilitação mínima exigida. O decreto-lei é muito vago quanto ao processo de avaliação, sobretudo, quanto ao grau de exigência. Isto levanta toda uma série de questões ao nível dos critérios de qualidade e exigências para um ensino que visa a formação humana, cultural, científica e tecnológica dos seus estudantes. Assim sendo, a UL considerou necessário salvaguardar um determinado padrão de credibilidade que se deverá reger por critérios rigorosos de exigência, clareza e transparência num processo inovador que perspectiva uma mudança profunda no ensino superior. É neste contexto que o GAACQ, em estreita colaboração com a Comissão Científica desempenhar as suas funções, contribuindo para um processo igualitário, que constitua uma segunda oportunidade para aqueles que desejam ver o seu potencial reconhecido, mas que não desvirtue os padrões de qualidade e necessários ao ingresso no Ensino Superior.

O GAACQ é constituído por duas pessoas: a coordenadora, Doutora Ana Paula Curado e uma colaboradora, Dr.^a Joana Soares, Técnica Superior.

b) Operacionalização e Funções do Gabinete

A Universidade de Lisboa oficializou a criação do Gabinete de Apoio aos Acesso e Creditação de Qualificações no dia 7 de Setembro de 2007.

Antes de ser oficializado o Gabinete de Apoio aos Acesso e Creditação de Qualificações esse gabinete já existia, mas com outra designação (processo de acesso dos Maiores de 23). A oficialização do novo gabinete surgiu com a finalidade de incluir as normas pelas quais se deveriam reger os processos de acompanhamento dos

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

candidatos admitidos e da respectiva creditação de qualificações e experiência profissional.

Na UL, a organização e acompanhamento do processo de acesso e creditação das qualificações dos maiores de 23 é da responsabilidade de uma Comissão Científica, nomeada pelo Reitor, e que integra uma presidente e 2 a 4 docentes de cada uma das faculdades.

Segundo o despacho Reitoral R/7/2008 Compete à Comissão Científica referida no art. 2º:

1. Organizar o processo de acesso, acompanhamento e creditação dos Maiores de 23 e o processo de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa;
2. Proceder à divulgação dos prazos de candidatura aos processos de acesso e de creditação e do calendário de realização das provas especiais de acesso, designadamente através do sítio da Universidade de Lisboa na Internet;
3. Promover o apoio aos processos de acesso e creditação dos Maiores de 23, acompanhamento dos mesmos e creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores estudantes da Universidade de Lisboa;
4. Promover a nomeação dos júris de acesso e creditação;
5. Promover formação, a nível da Universidade, sobre os processos de acesso creditação dos Maiores de 23 e de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa, a fim de construir critérios comuns que traduzam uma mesma cultura institucional;
6. Promover a monitorização e avaliação dos processos de acesso e creditação dos Maiores de acompanhamento dos mesmos e creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa, nomeadamente através da identificação da sua eficácia e custos anuais, e propor receitas alternativas;
7. Pronunciar-se, para efeitos de transferência para a Universidade de Lisboa, sobre eventuais aprovações em processos de acesso e creditação de Maiores de 23 e de creditação da experiência profissional e da formação realizados em outros estabelecimentos de ensino superior

Com o intuito de prestar apoio técnico à Comissão Científica referida, é criado na Reitoria da Universidade de Lisboa um Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações. O coordenador do Gabinete de Apoio é nomeado pelo Reitor e tem assento na Comissão Científica.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

O Gabinete de Apoio por sua vez, desenvolve a sua acção em estreita articulação com as faculdades e com o Instituto de Orientação Profissional

c) Acção do Gabinete

No quadro que se segue, segundo o relatório de actividades de 2007, podemos verificar alguns dados relativos aos serviços prestados pelo Gabinete de Apoio, uma vez que a mesma tem competência no âmbito de acompanhamento dos candidatos no processo de acesso pelos maiores de 23, bem como a sua creditação. Podemos verificar que houve acréscimo no volume de serviços prestados com uma excepção no mês de Março, em relação ao atendimento presencial, que houve um pequeno decréscimo.

Quadro 2: Atendimento público

Mês	Telefone	Email	Atendimento Presencial	Totais
Fevereiro 2008 (20dias)	223	78	131	432
Março 2008 (20dias)	250	85	120	455
Abril 2008 (22dias)	580	120	339	1039
Total Fevereiro+Março+Abril	1053	283	590	1926
Média dia/Fevereiro	11	4	7	22
Média dia/Março	13	4	6	23
Média dia/Abril	26	5	15	46
Media dia/Fevereiro+Março+Abril	16	5	10	31

* **Fonte: Relatório de actividades, Setembro de 2007**

Quadro 3: Vagas por faculdades para maiores de 23

Faculdades	2006	2007	2008
Faculdade de Belas Artes	10	10	12
Faculdade de Ciências	60 (não distribuídos)	90 (não distribuídos)	134
Faculdade de Direito	30	30	55
Faculdade de Farmácia	Não abriu vagas em 2006	2	3
Faculdade de Letras	72	55	55
Faculdade de Medicina Dentária	8	4	4+80
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação	22	30	25

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Total de candidatos	202	246	288+80
Taxa de crescimento 2006/2007	21,8%		
Taxa de crescimento 2007/2008	17,1%		

Fonte: Relatório de actividades, Setembro de 2007

Apesar de verificarmos que no quadro anterior (quadro 6), foi a Faculdade de Letras que abriu mais vagas, em relação a candidaturas podemos constatar que o curso mais procurado é o curso de Direito, seguido pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação que nem tinha disponibilizado muitas vagas. Em relação a Faculdade de Letras, pese embora haja um elevado número de vagas, é a terceira mais procurada pelos candidatos. Apesar de muita procura, houve um decréscimo de -15% no ano de 2007/2008 por parte dos candidatos, o que não se verifica no ano anterior (2006/2007).

Quadro 4: Candidaturas por faculdade

Faculdades	2006	2007	2008
Faculdade de Belas Artes	27	38	28
Faculdade de Ciências	58	76	38
Faculdade de Direito	163	229	237
Faculdade de Farmácia	Não abriu vagas em 2006	35	37
Faculdade de Letras	148	192	102
Faculdade de Medicina Dentária	11	31	86
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação	63	151	111
Total de candidatos	470	752	639
Taxa de crescimento 2006/2007	+60%		
Taxa de crescimento 2007/2008	- 15%		

Fonte: Relatório de actividades, Setembro de 2007

Em relação a características dos candidatos “Maiores de 23”, foram tidas em contas variáveis como idade, género, residência, nacionalidade, habilitações académicas e faculdade pretendida.

Ao longo os três anos de processo “maiores de 23”, a faculdade mais pretendida foi sempre a de Direito, seguida da de Psicologia e de Ciências da Educação, com acentuada procura no curso de Psicologia, por sua vez seguida da Faculdade de Letras.

Em relação a idade dos candidatos, pode constatar-se que a maioria se situava nos 24 anos. No meu entender, o acesso via “maiores de 23” foi um meio de principalmente os jovens ultrapassarem as dificuldades de realizarem provas específicas do 12ºano, tendo deste modo duas formas de se candidatarem a faculdade. Isso pode justificar o aumento significativo, ao longo desses três anos, por parte de candidatos com idade entre os 23-25 anos.

***Quadro: 5. Distribuição dos candidatos por sexo**

Ano	Feminino (%)	Masculino (%)
2006	41%	59%
2007	49%	51%
2008	57%	43%

Fonte: Relatório de actividades, Setembro de 2007

No que diz respeito ao sexo dos candidatos, podemos verificar que a percentagem do sexo feminino tem vindo a aumentar constantemente ao longo dos três anos deste processo.

***Quadro: 6 distribuição geográfica**

	Grande Lisboa	Outra
2006	93%	7%
2007	88%	12%
2008	93%	7%

Fonte: Relatório de actividades, Setembro de 2007

No decorrer dos três anos, podemos verificar que a maioria dos candidatos pertence a região da grande Lisboa.

Em relação a nacionalidade, também tem candidatos não só de nacionalidade portuguesa como também brasileiros e africanos. É claro que, a percentagem dos mesmos é muito reduzido, nunca ultrapassando os 4% para os africanos e 3% para os brasileiros.

d) Relações internacionais

Participação na EUCEN

A EUCEN – European University Continuing Education Network – é uma rede de Universidades fundada em 1991, com sede em Bruxelas, que tem como finalidade desenvolver projectos estratégicos, com vista a influenciar a decisão política a nível europeu, e projectos operacionais, visando influenciar as políticas institucionais, no âmbito da formação contínua – aprendizagem ao longo da vida.

No âmbito da formação ao longo da vida, a entrada da Universidade de Lisboa na rede EUCEN seria vantajosa, pela troca de experiências e divulgação de boas práticas que promove. Em 2006, foi feita uma proposta a adesão da UL à EUCEN. Com o intuito de permitir o pagamento da propina anual, o Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação das Qualificações, ficou responsável pela criação de receitas.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Nessa sequência, a Universidade de Lisboa, através do Gabinete de Apoio, participou já em várias conferências internacionais. Com a participação nessas conferências, o Gabinete de Apoio pôde apreender estratégias de desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida, ao nível terciário, e de envolvimento dos actores comunitários no sentido da consolidação da cidadania. Neste sentido, e tendo em conta as recomendações destas Conferências, foi proposto ao Gabinete de Apoio em conjunto com o Instituto de Orientação Profissional, construir um conjunto de actividades de divulgação, acompanhamento e formação entre Janeiro e Março de 2008 e, entre Outubro de 2008 e Março de 2009.

Quadro 7: Previsão de receitas e despesas, em Euros, 2008/09

Ação	Data	Receita €	Despesas €	Saldo em €
Divulgação do processo de candidatura, acesso e creditação: 1. Anúncio nos jornais públicos: DN, Destak, Metro, Expresso 2. Cartazes/brochuras (acesso e creditação)	Março, Abril, Outubro	-	6500€	-6500€
Candidaturas	Abril	750*50= 37500€		+37500€
Formação serviços e júris	Fevereiro, Março	-	2*50€=100€ (catering)	-100€
Correcção PEA	Junho	-	750*10= 7500€	-7500€
Apreciação CV + Entrevistas	Junho	-	300*25€= 7500€	-7500€
Apreciação CV + Entrevistas (IOP)	Junho	-	300*30€= 9000€	-9000€
Recursos e reclamações	Junho, Julho	50*75= 3750€		+3750€
Requerimento de creditação e qualificações	Novembro	100*10= 1000€		+1000€
Participação Rede EUCEN	Quota+reunião Junho e Novembro		420+3000= 3420€	-3420€
Participação na conferência ECER	Setembro		1500€	-1500€
Saldo 2008		42250€	35520€	+6730€

No quadro acima (quadro 10), podemos verificar que o Gabinete de Apoio gera receitas próprias através das candidaturas, recursos a reclamação e pedidos de creditação e qualificações. Mesmo com várias despesas - divulgação do processo de candidatura, acesso e creditação, formação de júris, participação na EUCEN, entre outros - o Gabinete consegue ainda no final de 2008 ficar com o saldo positivo.

e) Funções do Gabinete

1. Desenvolvimento de acções necessárias à organização dos processos de acesso, acompanhamento e creditação dos Maiores de 23 anos e do processo de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Universidade de Lisboa;

2. Assegurar a publicitação do número de vagas, os prazos de candidatura ao processo de acesso e creditação e o calendário de realização das provas, designadamente através do sítio da Universidade de Lisboa na Internet;

3. Prestar o apoio necessário aos processos de acesso e creditação dos Maiores de 23, ao acompanhamento dos mesmos e ao processo creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa;

4. Interacção com candidatos, potenciais candidatos e estudantes de nacionalidade portuguesa, provenientes de outros países europeus e do resto do mundo, através de consultas pessoais, da resposta diária a e-mails e de atendimento telefónico;

5. Desenvolvimento de acções necessárias à nomeação dos júris das provas de acesso e creditação;

6. Desenvolvimento de acções necessárias à promoção de formação, a nível superior, sobre os processos de acesso e creditação dos Maiores de 23 anos e sobre o processo de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores/estudantes da Universidade de Lisboa, a fim de construir critérios comuns que traduzam uma mesma cultura institucional;

7. Monitorização e avaliação os processos de acesso e creditação dos Maiores de 23, acompanhamento dos mesmos e creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa, através da identificação da sua eficácia e custos anuais e propor receitas alternativas;

8. Apreciação os processos relativos a eventuais aprovações em processos de acesso e creditação realizados em outros estabelecimentos de ensino superior, após apreciação do processo do candidato e ouvido o correspondente órgão no estabelecimento de ensino de origem;

9. Alimentação e actualização do sítio da Universidade de Lisboa, no que diz respeito aos processos de acesso e creditação dos Maiores de 23, ao processo de creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa e ainda no que diz respeito ao processo de Bolonha na Universidade de Lisboa;

10. Organização e gerir bases de dados informatizadas;

11. Promoção da troca de experiências de creditação a nível internacional, através da participação numa rede europeia de formação de adultos a nível superior, a

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

EUCEN.

12. Elaboração dos relatórios anuais relativos aos processos de acesso e creditação dos Maiores de 23, acompanhamento dos mesmos e creditação da experiência profissional e da formação dos trabalhadores-estudantes da Universidade de Lisboa.

4. Esboço da Análise Organizacional

O presente trabalho tem como objectivo descrever os aspectos que estão na base do desenho organizacional das organizações.

Um dos principais estudiosos organizacionais é Mintzberg. A sua teoria assenta no facto de as organizações, seja qual for o seu objectivo, tenderem a ser eficazes quando a sua estrutura organizacional surge da relação de parâmetros de design e factores situacionais. Através da compressão desses aspectos, torna-se possível entender as principais características organizacionais de cada configuração proposta por Mintzberg.

O conceito de organização tem sido abordado pelos mais variados autores e neste contexto as suas definições tentam, de certa forma atribuir-lhe um carácter sistémico, onde as partes que a compõem são elemento chave no funcionamento das mesmas. Existem contudo diversas formas de estruturar as organizações.

Uma das formas de caracterizar as estruturas é classificá-las quanto aos tipos de organizações: mecanicista e orgânica. Esta classificação foi proposta por Burns e Stalker (1961). A estrutura mecanicista apresenta como características um elevado grau de diferenciação horizontal, rígidas relações hierárquicas, elevado grau de formalização e elevada centralização das decisões. Já a estrutura orgânica caracteriza-se por apresentar reduzida diferenciação horizontal, uma maior interacção entre as pessoas, maior flexibilidade e um elevado grau de descentralização da autoridade.

Num sistema mecanicista, as actividades da organização são divididas em tarefas separadas, especializadas. Os objectivos e a autoridade relativos a cada indivíduo e sub-unidade são definidos com precisão pelos administradores de nível mais alto. O poder nestas organizações segue a cadeia de comando burocrática clássica anteriormente descrita.

Num sistema orgânico, é mais provável que os indivíduos trabalhem em grupo, e não sozinhos. Há menos ênfase em se receber ordens de um chefe ou em dar ordens a subordinados. Os membros se comunicam através de todos os níveis da organização para obter informações e aconselhamento.

Após vários estudos, Burns e Stalker (1961), concluíram que o sistema mecanicista era mais apropriado para um ambiente estável, enquanto, que os sistemas orgânicos serviam mais para um turbulento. Provavelmente, as organizações que operam em ambientes em transformação têm uma combinação de ambos os sistemas (mecanicista e orgânico). Num ambiente estável os membros da organização têm pouca

necessidade de um leque flexível de qualificações, pois cada uma delas provavelmente continuará executando a mesma tarefa. Assim, a especialização por qualificação é apropriada.

Nos ambientes turbulentos, porém, as tarefas têm que estar sendo sempre redefinidas para se poder estar de acordo com as necessidades em constante transformação da organização. Os membros da organização têm que saber resolver diversos tipos de problema, em vez de saberem executar, repetitivamente, uma série de actividades especializadas. Além disso, os processos criativos de solução de problemas e de decisão necessários nos ambientes turbulentos podem ser executados melhor em grupos onde os membros possam comunicar-se abertamente com outros membros. Assim, nos ambientes turbulentos, um sistema orgânico é apropriado.

Outra forma é a do Morgan (1996), que é muito conhecido por suas contribuições em pesquisa social. É considerado pioneiro no desenvolvimento de enfoques criativos dentro do campo da teoria organizacional.

Morgan (1996), interpreta as organizações a partir de metáforas, comparando-as a imagens que permitem vê-las enquanto máquinas, organismos vivos, cérebros, culturas, sistemas políticos, prisões psíquicas, fluxos e transformações e, finalmente, enquanto instrumentos de dominação.

Ele preocupa-se em caracterizar as principais metáforas que podem ser utilizadas para entender os processos organizacionais, enfatizando que é necessário lançar mão de várias delas e não de uma única para melhorar nossa habilidade compreensiva de “ler e interpretar” os diferentes aspectos que coexistem e se complementam dentro da realidade organizacional, por mais paradoxal que esta possa parecer”

A intenção parece ser a de demonstrar o quanto o universo das organizações vem se tornando cada vez mais complexo e repleto de ambiguidades enquanto nossa habilidade de interpretá-lo não está seguindo o mesmo rumo. Segundo esse mesmo autor, não há mais espaço para uma visão simplista das organizações, administradas como se fossem máquinas desenhadas para atingir objectivos predeterminados, que tendem a limitar, em lugar de activar, o desenvolvimento das capacidades humanas. Não se pode ignorar as contribuições criativas que o potencial humano é capaz de fornecer, quando lhes são oferecidas as oportunidades apropriadas. As organizações precisam desenvolver uma racionalidade reflexiva e auto organizadora, necessárias ao constante processo de adaptação às situações de mudança que o desenvolvimento tecnológico requer, sem o que estarão condenadas à morte. É com esta abordagem e por

considerar que os seres humanos têm grande influência sobre aquilo que o seu mundo pode ser, é que Morgan (1996), focaliza a organização sob diversos ângulos, explorando metáforas que, quando analisadas em conjunto, oferecem importantes subsídios para uma melhor interpretação do universo multifacetado da vida organizacional.

Uma outra forma, é a defendida por Mintzberg (1995), objecto do presente trabalho, que para além de considerar os aspectos habituais, como nível de controlo, os diferentes níveis de formalização e centralização, considera ainda o modo de funcionamento das organizações. Mintzberg relaciona as diferentes componentes básicas e como elas se relacionam e que mecanismos de coordenação são utilizados.

Os estudos desenvolvidos por Mintzberg (1995), referem uma classificação que identifica seis tipos de configurações.

As organizações para atingirem os objectivos propostos e serem competitivas, adoptam a estrutura tendo em conta o ramo de actuação e as características da envolvente. Este facto dá origem a que organizações que actuam no mesmo ramo adoptem as estruturas de outras organizações que obtiveram sucesso nesse ramo.

Mintzberg, refere que cada organização apresenta seis tipos de elementos básicos, seis forças, que se encontram em constante comunicação.

1. *Vértice Estratégico* – constituído pelos gestores de topo, onde se incluem, os conselhos de administração, de gerência e o seu pessoal de apoio. Tendo como objectivo proporcionar a todos os colaboradores as necessidades necessárias para que a organização atinja os seus objectivos.

2. *Linha Hierárquica Média* – constituída pelos gestores intermédios, directores funcionais e operacionais, chefes de serviço, etc., que têm como principal função fazer a ligação entre o vértice estratégico e o centro operacional, através de uma hierarquia.

3. *Centro Operacional* – constituído por todos os operacionais que executam os trabalhos de base relacionados com a produção de bens ou serviços. Dos quais se incluem a transformação de input`s em output`s, a respectiva distribuição e venda de output`s, e ainda, o controlo de stock`s.

4. *Tecnoestrutura* – constituída por analistas, engenheiros, contabilistas, responsáveis pelo planeamento e pela organização de métodos, os quais visam obter sistemas de trabalho que permitam a standardização da organização.

5. *Logística* – constituída por pessoas que têm a seu cargo serviços de apoio, serviços jurídicos, relações públicas e laborais, investigação, etc.

6. Ideologia – que engloba os valores, as crenças e as tradições que distinguem as diferentes organizações e originam uma certa vida no esqueleto da sua estrutura.

Mintzberg (1995), afirma que essas estruturas estão ligadas entre si por diferentes fluxos – de autoridade, de material de trabalho, de informação e de processos de decisão.

Os fluxos de autoridade formal foram muito apreciados pelos primeiros teóricos das organizações que através de um esquema, que se pode considerar uma espécie de mapa ou esqueleto da organização. Apesar de em alguns tipos de organizações, este esquema não assumir grande relevância, até mesmo porque o funcionamento desta a isso não obriga, este fluxo deve ser sempre tido em consideração, uma vez que a autoridade é exercida maioritariamente de cima para baixo. Elas deram origem ao denominado *organizational chart*, (organigrama) e que de uma forma bastante sintética explica como os fluxos de autoridade percorrem a organização.

Quanto aos fluxos de actividades, estas podem ser reguladas segundo o organigrama estabelecido pelo fluxo de autoridade formal, sendo que, neste caso todo o processo de produção e a própria informação inerente a este processo circulam, quer no sentido descendente ou no sentido ascendente segundo a hierarquia estabelecida. Desta forma o fluxo das actividades é sempre um processo muito lento, pois toda a comunicação existente na organização é obrigada a percorrer todos os elementos da estrutura hierárquica.

Se os fluxos de autoridade e das actividades reguladas obedecem a uma hierarquia definida por um organigrama, já os fluxos de comunicação podem ocorrer de uma forma completamente informal, em que uma informação pode partir de um elemento do centro operacional directamente para um gestor de topo, sendo isto o que Mintzberg (1995) descreve como uma quebra da ligação hierárquica. Este tipo de fluxos é o mais frequente na organizações pequenas ou recentes. Nas escolas este fluxo é o mais evidente, uma vez que a informação entre todos os elementos da organização escolar circula através da comunicação directa e informal.

A comunicação informal dá origem ainda ao que Mintzberg define como constelações de trabalho. Estes fluxos são explicados pela proximidade entre os diferentes elementos da organização, podendo esta proximidade dever-se ao facto dos indivíduos trabalharem numa mesma estrutura. Porém, estas constelações podem também ser compostas por indivíduos unidos pela necessidade que têm em comunicar dentro da organização, para a realização de determinadas tarefas ou funções que lhes

são incumbidas. Neste fluxo, a tecnoestrutura e a linha hierárquica, são obrigados a estar em constante comunicação, o que de certa forma ajuda a compreender como se formam estas constelações que abrangem diferentes partes da organização.

Por fim, temos os fluxos como processos de decisão que atribuem elevada importância ao meio exterior, pois é para este que é desenvolvido o produto. A forma como este fluxo percorre o sistema organizacional contempla sempre a informação vinda do exterior, para uma constante inovação e adaptação às necessidades do meio envolvente, que como é óbvio, contempla os clientes. Sendo assim, a organização é tida como um sistema vivo que existe num ambiente mais amplo do qual depende em termos de satisfação das suas várias necessidades mas também para a qual desenvolve o seu produto.

Mintzberg define estes fluxos como estratos, que ao se sobreporem, explicam de uma forma bastante superficial do funcionamento das organizações. As organizações são sistemas extremamente complexos e que contemplam uma grande variedade de factores.

Este autor define 7 tipos de estrutura. São elas: Estrutura Simples; Burocracia Mecânica; Burocracia Profissional; Burocracia Divisionalizada; Adhocracia; Estrutura Missionária; Estrutura Política

1. Estrutura simples

A Estrutura Simples ocorre geralmente em micro e pequenas empresas com cerca de uma vintena de trabalhadores no máximo, resulta em muitos dos casos de uma “gestão doméstica”. Ela é pouco elaborada, apresenta uma baixa complexidade e reduzida centralização.

Este tipo de estrutura tem como principal mecanismo de coordenação a supervisão directa.

A maioria das decisões é tomadas pelo proprietário ou director-geral.

Este tipo de estrutura com o crescimento da organização, mostra-se frequentemente inadequada, pois torna-se difícil manter-se a supervisão directa como mecanismo de coordenação.

Por este facto, este tipo de organização apresenta elevada eficiência quando o número de trabalhadores é reduzido.

2. Burocracia Mecânica

A Estrutura Burocrático-Mecânica ocorre em organizações geralmente de maior dimensão que as referidas anteriormente. As características dominantes fundam-se numa “organização por funções”, muito estruturada e baseada numa separação clara entre o pessoal de concepção e o pessoal de execução.

O principal mecanismo de coordenação é a padronização dos processos de trabalho, sendo que a tecnoestrutura apresenta papel preponderante neste tipo de organização, pois faz elevada pressão para a standardização dos processos.

Nas organizações que apresentam este tipo de estrutura, todo o trabalho operacional é rotineiro, repetitivo e simples existindo ainda uma grande formalização de procedimentos. Toda a actividade da estrutura obedece a um conjunto de regras e regulamentos que todos devem cumprir. Ela é ainda caracterizada por uma elevada divisão do trabalho, existindo diferenciação vertical e horizontal do trabalho, diferença entre os funcionais e os operários, diferença entre os vários níveis hierárquicos, entre as funções e entre o estatuto dos membros.

A principal vantagem deste tipo de organizações verifica-se na elevada eficiência, alcançada com a standardização da produção. Não obstante, possui como desvantagem a coordenação dos vários departamentos ou unidades e isto porque podem surgir conflitos internos entre as diferentes unidades devido a sua forte especialização. Cada unidade tem objectivos previamente delineados que muitas vezes são conflitantes com outras unidades da organização pondo em causa a unidade da mesma.

Importa também referir que estas organizações reagem mal às mudanças devido à sua rigidez e, quando as introduzem, estabelecem geralmente mais regras, mais procedimentos, maior controlo e, conseqüentemente, diminui a motivação dos profissionais. Estes acontecimentos provocam mais conflitos e produzem comportamentos paralelos à própria estrutura que escapam ao controlo pretendido. Trata-se de uma estrutura inflexível que se encontra organizada para um único objectivo, que é eficiente em determinado ambiente de intervenção. Não se adapta bem a ambientes complexos e dinâmicos.

3. Burocracia Profissional

A Burocracia Profissional opõe-se à Burocracia Mecânica, pois substitui a autoridade da posição fundada na autoridade hierárquica pela autoridade de

competência que se baseia no profissionalismo. Passou-se da padronização dos processos de trabalho à padronização das qualificações dos intervenientes.

Esta configuração encontra-se sobretudo nos hospitais, nas universidades e escolas, gabinetes de advocacia, hospitais, funciona através das qualificações e competências dos profissionais que ali operam.

O surgimento deste tipo de organizações deveu-se à procura de uma estrutura que pudesse valorizar profissionais altamente qualificados e especializados em detrimento da especialização funcional. Pretendeu-se dar mais relevo às especializações das qualificações individuais do que na divisão de trabalho.

Como no nome indica, este tipo de estrutura é burocrática, pois apresenta elevada formalização interna, com muitos regulamentos e regras a cumprir. Descentralizada pois os profissionais têm amplo poder de controlo.

A principal vantagem deste tipo de estrutura resulta das competências e qualificações dos seus profissionais que possibilita um elevado desempenho em tarefas especializadas onde estes intervêm. A elevada autonomia, possibilita também aos profissionais um eficiente desempenho das suas tarefas.

Contrapondo, este tipo de estrutura tem como desvantagem o surgimento de conflitos entre unidades lideradas por diferentes profissionais, pois cada departamento tem os seus objectivos e pretende atingi-los, mesmo que para isso tenha que entrar em rotura com outros departamentos. Esta situação pode por vezes levar à queda da organização, apresentando a mesma desvantagem da burocracia mecânica.

Em comparação com Burocracia Mecânica, esta estrutura apresenta um melhor desempenho quando solicitada à mudança, isto porque, os profissionais que nela operam apresentam melhores qualificações, competências, autonomia e maior poder decisional.

4. Burocracia Divisionalizada

A Burocracia Divisionalizada é composta por unidades semi-autónomas que se encontram acopladas mediante uma estrutura administrativa comum.

Este tipo de estruturas encontra geralmente no sector privado da economia, sendo disso, exemplo empresas industrial de grandes dimensões, podendo ainda encontrar-se em universidades e hospitais dispersos, com sede central.

Como esta estrutura, apresenta vários departamentos com grande autonomia, uns em relação aos outros. Cada unidade apresenta o seu conjunto de regras e regulamentos para o seu correcto funcionamento, sem contudo estar sujeita a regras, regulamentos,

estratégia e objectivos impostos pela administração central. A administração, de forma a assegurar um bom desempenho das divisões, fornece serviços de apoio e faz avaliações constantes ao desempenho de cada unidade.

A principal vantagem da Estrutura Divisionalizada, reside no facto da administração se encontrar liberta dos problemas diários, permitindo à organização concentrar-se essencialmente nos problemas de médio, longo prazo. Tal vantagem, surge da estrutura se encontrar dividida por unidades que não representam mais do que outras pequenas organizações.

Como desvantagem, a Estrutura Divisionalizada apresenta elevados custos organizacionais devido a possibilidades de duplicação de funções, o que inerentemente diminui a eficiência da organização. Como existem várias unidades, esta estrutura tem tendência a gerar conflitos entre as unidades que a constituem.

5. Adhocracia

Como as estruturas anteriores não são apropriadas para desenvolverem inovação, surge esta configuração, para possibilitar e facilitar a inovação de certas indústrias, das quais são exemplo a indústrias aeroespacial, a petroquímica, a informática e a robótica.

As organizações que apresentam este tipo de estrutura, são constituídas por especialistas que se encontram agrupados numa base funcional para desenvolverem formas de atingir objectivos propostos.

A Adhocracia, é uma estrutura altamente orgânica, que possui pouca formalização, apresenta especialização do trabalho na sua dimensão horizontal, baixa diferenciação vertical, é descentralizada, e ainda, apresenta elevada flexibilidade.

As Adhocracias apresentam como vantagem, o trabalho em equipa “ad hoc” permitindo à organização adaptar-se facilmente às mudanças e permitindo também uma grande coordenação dos profissionais.

Contudo, por não existir clara liderança e definição de responsabilidades, estas organizações, usualmente, geram conflitos entre os profissionais. O que pode criar elevadas tensões, pois os profissionais trabalham em grupo e têm objectivos comuns.

6. Estrutura Missionária

A Estrutura Missionária apresenta uma combinação dos diversos elementos muito própria, muito diferente das anteriores.

As organizações que apresentam esta estrutura, são dominadas por uma ideologia que envolve todos os membros, estes instintivamente exercem força em conjunto e na mesma direcção.

A Estrutura Missionária apresenta pouca divisão de trabalho e ao mesmo tempo uma reduzida especialização das tarefas, sendo desnecessária uma elevada formalização, ela é praticamente inexistente. De referir ainda, que o planeamento e o controlo nestas estruturas são muito reduzidos. Verifica-se também, que a comunicação informal é muito utilizada pelos membros.

Como facilmente se pode depreender, e devido ao motivo ou ideologia que as origina, estas organizações em geral não são jovens., pois é demorado o processo de uma ideologia comum. Estas estruturas surgem sobretudo em ordens religiosas e nas primitivas cooperativas de agricultores.

7. Estrutura Política

A Estrutura Política surge quando uma organização não tem uma parte dominante, nem mecanismo de coordenação e nenhuma forma de descentralização, produzindo-se uma configuração organizacional chamada por Mintzberg de “política”.

O seu comportamento como estrutura é caracterizado pela actuação das várias forças em todas as direcções e sentidos, elevando a tendência a proporcionar competições internas que originam diversos conflitos que fragilizam a organização.

Geralmente, as organizações políticas, quando se encontram perante perturbações de origem interna, suportam essas perturbações, pois ou possuem monopólios de mercado, ou o ramo de negócio em que actuam apresenta alta rentabilidade, ou são protegidas por governos, ou então por outro tipo de protecções que lhes permite atenuar tais conflitos.

Nos seus estudos Mintzberg, observou que umas configurações são mais frequentes que outras. A Estrutura Simples, Burocracia Mecânica, Burocracia Profissional, Estrutura Divisionalizada e a Adhocracia são as configurações mais frequentes.

No entanto, estas estruturas representam unicamente modelos de orientação e explanação de características, pois muito dificilmente se encontrará uma organização com uma estrutura “pura”. Tal deve-se à complexidade interna e externa que envolve as organizações. Numa organização que apresenta uma estrutura base, é frequente

encontrar indícios de outros tipos de estruturas, apresentando a organização uma “Estrutura Híbrida”.

Devido ao crescimento e aos novos desafios a que as organizações se sujeitam, elas procuram evoluir as suas estruturas, passando por exemplo de Estrutura Simples a Burocracia Mecânica, para tal usam a Estrutura Híbrida, que conjuga características de ambas. Geralmente, este processo é gradual.

Conclui-se que na generalidade das organizações, existe uma configuração tipo que predomina sobre as outras.

Raramente as organizações são propostas como um fim em si mesmas. São instrumentos criados para se atingirem outros fins.

Em suma, decorrente aos acontecimentos, a visão organizacional foi sendo ampliada em relação ao foco das mudanças, que foram transformando o dia-a-dia das mesmas. As teorias contingências mostram de maneira clara, como as mudanças foram importantes para que outros aspectos ficassem mais evidentes, ou seja, um melhor trabalho em diversos ambientes, criação de uma visão diferenciada dos funcionários através de desenvolvimento, atualização contínua de ferramentas, melhoria na administração e planeamento dos recursos, e a importância do “ser” dentro e fora das organizações. Portanto, podemos dizer que as organizações estão trabalhando para buscar a melhor forma de se adaptar as transformações.

5. Análise da Reitoria segundo o enquadramento teórico

Segundo Romero (1988) elucidando sobre estudos de concepções de universidade contemporânea, define que esta organização, não só única, mas intrinsecamente complexa, cujos objectivos consensuais são: a criação de conhecimentos e sua divulgação – investigação; a formação de indivíduos da sociedade – educação; e, a integração participativa no meio em que se insere – serviços/intervenção. E, para atender esses objectivos a universidade apresenta-se desde sua origem com estruturas básicas de faculdade.

Para Mintzberg (1995), a Universidade é considerada como “uma organização com características de burocracia profissional”. Esta visão da Universidade como uma organização de profissionais é partilhada por vários autores. Tendo em conta as estruturas de Mintzberg posso dizer que a estrutura predominante na Reitoria da Universidade de Lisboa é Burocracia Mecanicista.

Nas organizações que apresentam este tipo de estrutura, todo o trabalho operacional é rotineiro, repetitivo e simples existindo ainda uma grande formalização de procedimentos. Toda a actividade da estrutura obedece a um conjunto de regras e regulamentos que todos devem cumprir. Na Reitoria, especificamente, os departamentos não são autónomos e nem tem regulamentos próprios, daí, têm um conjunto de regulamentos e regras que todos eles devem cumprir. Eles estão totalmente dependentes da Administração. O administrador é responsável por todos os serviços dependentes da administração, nomeadamente da área académica, do planeamento, dos recursos técnicos, dos recursos humanos e financeiros, das relações externas e demais competências delegadas pelo Reitor. Mais autónomos, e dependentes directamente da equipa reitoral, e não já da administração central, são os Gabinetes do Acesso e Creditação de Qualificações e de Avaliação, Referência e Acreditação.

No Gabinete de Apoio, onde, como já referi, fiz o meu estágio, as decisões relacionadas com os processos de acesso e creditação – metodologias, prazos, situações excepcionais - são da responsabilidade da Comissão Científica. Nesse caso, a Comissão Científica, através do Gabinete de Apoio, procura dar uma resposta. Por exemplo: durante as candidaturas muitos candidatos não podiam comparecer as provas por motivos atendíveis (por falecimento do cônjuge, parente ou afins, etc. ...) e os mesmos faziam um requerimento a pedir uma nova oportunidade para realizarem uma segunda chamada. Tomadas de decisão do foro já da política educacional e institucional são reportadas directamente à Equipa Reitoral, por sugestão da Comissão Científica e por

meio do Gabinete de Apoio. A abertura, ou a tentativa de abertura, e mais cursos com horário pós-laboral é disso exemplo.

Os serviços da Reitoria são comuns a toda a Universidade e têm por objectivo “as actividades de apoio ao reitor e ao conjunto de instituição no que respeita à concepção, coordenação e implementação de funções comuns e projectos transversais” Nesta estrutura, existe uma importante centralização nos poderes de decisão pois a organização tem como principal objectivo controlar tudo o que se passa de cima para baixo.

Pode considerar-se que na reitoria a estrutura é rígida e estritamente controlada, neste caso pelo Administrador, caracterizada por alta especialização, extensa departamentalização, margens de controlo estreitas, alta formalização, tornaram-se máquinas de eficiência, regidos por regras, regulamentos, rotinas e controles similares. Um exemplo claro de como o poder é centralizado na Reitoria, tem a ver por exemplo com a distribuição do correio, ou seja, o correio quando chega a Reitoria vai directamente para o departamento de sector de expediente e comunicações. No entanto não é esse departamento que faz a distribuição desses correios. O sector de expediente por sua vez entrega esses correios ao Administrador e é o próprio Administrador que faz a distribuição desses correios. Ou seja, a Administração sabe de tudo o que se passa dentro da Reitoria.

A organização do tipo mecanicista é a mais adequada para ambientes estáveis, em que o mercado e o sistema de produção não sofrem alterações profundas, que é o caso na RUL. Esta estrutura permite que a maior parte dos assuntos sejam discutidos em diversos órgãos, sendo o processo de tomada de decisão muito participativo.

As organizações mecanicistas permanecem ainda hoje apoiadas em suas forças organizativas caracterizadas por Morgan (1997), como a existência de uma tarefa contínua a ser desempenhada; um ambiente suficientemente estável para assegurar que os produtos sejam exactamente o mesmo produto; foco nas metas pré-estabelecidas; e, as pessoas submissas se comportam como foi planeado. Porém, as limitações da organização mecanicista são relacionadas a grande dificuldade em se adaptar a circunstâncias de mudança; ao alto nível de burocracia sem significado e indesejável; interesses individuais com precedência sobre os objectivos da organização; e, tratamento das pessoas como robôs, especialmente aqueles posicionados em níveis mais baixos da hierarquia organizacional.

A estrutura da organização não depende directamente da tecnologia utilizada mas antes das necessidades de coordenação e controlo impostas pelos diferentes tipos de tecnologia.

Qualquer modelo, por mais complexo que seja, é apenas uma representação parcial da realidade a partir do ponto de vista das dimensões de análise escolhidas.

A procura da estabilidade e da eficiência leva as organizações a adoptarem processos de formalização e controlo. Assim, a estrutura ideal das organizações encontra-se claramente estabelecida, a linha de autoridade é geralmente unívoca, as funções e responsabilidades de cada indivíduo e grupo são especificados e os objectivos encontram-se definidos e, por vezes, quantificados (Wheatley, 1992, p.28). A consistência é garantida através da cultura organizacional e de uma liderança forte, que motive os elementos da organização e os leve a aplicar de forma eficaz todo o seu potencial.

Para terminar deixo aqui uma pequena história de um sábio chinês Chuang-tzu, que viveu no século IV a.C. como forma de reflectirmos um pouco sobre esse assunto e claro, cada um pode tirar as suas próprias conclusões:

Durante a viagem de Tzu-gung através da região norte do rio Han, ele viu um velho trabalhando na sua horta. Tinha cavado um sulco de irrigação. O homem deveria ir até o poço, buscar uma vasilha de água com seus braços e despejá-la dentro da valeta. Embora o seu esforço fosse tremendo, os resultados pareciam ser muito insignificantes.

Tzu-gung disse: “Existe uma forma pela qual você pode irrigar uma centena de canais em um dia, fazendo mais com menos esforço. Gostaria de ouvir como”? então, o jardineiro parou, olhou para ele e disse: “E qual seria ela”?

Tzu-gung replicou: “Você pega uma alavanca de madeira com um peso em uma das extremidades. Dessa forma é possível fazer com que a água suba tão depressa que ela irá simplesmente jorrar. Isso é chamado de bomba d’água”.

Então a raiva apareceu na face do velho que disse: “Eu escutei o meu professor dizer que aquele que usa a máquina no seu trabalho faz o seu trabalho como máquina. Aquele que faz o seu trabalho como máquina, desenvolve o seu coração como máquina e aquele que carrega o coração como máquina no seu peito perde a sua simplicidade. Aquele que perde a sua simplicidade torna-se inseguro nas lutas da sua alma.

Incerteza nas lutas da alma é alguma coisa que não está de acordo com o sentido de honestidade. Não que eu não saiba tais coisas; tenho vergonha de usá-las.”

III – DESEMPENHO DE FUNÇÕES DE “TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO”

ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS NO GABINETE DE APOIO AO ACESSO E CREDITAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES (GAACQ)

O Decreto-lei nº64/2006 de 21 de Março veio regulamentar as provas especialmente adequadas a avaliar a capacidade para a frequência do Ensino Superior dos “maiores 23”, que não estando habilitados com um curso de ensino secundário ou equivalente, pretendam ingressar no ensino superior.

Com a alteração introduzida pelo decreto-lei, o GAACQ opera e materializa as competências que lhe foram atribuídas, fazendo chegar à sociedade civil, uma nova dinâmica de ingresso no ensino superior, assistindo a uma procura cada vez maior por parte dos adultos que já se encontram na vida activa.

O aumento desta procura é visível no Relatório de Actividades do GAACQ (ver anexo2), relativas ao ano 2007 e 2008, o qual demonstra que o “volume de atendimento ao público é bastante intenso ao longo do ano e, nos meses de Fevereiro, Março e Abril, impossibilitando quase por completo a realização de outras actividades por parte do gabinete”. Foi precisamente neste contexto, e com o intuito de assegurar a prestação do apoio ao processo de acesso, que foram destacadas duas estagiárias para colaborarem com o Gabinete de Apoio.

As actividades desenvolvidas durante o período de estágio foram:

1. Apoio ao processo de candidatura
2. Apoio ao workshop de preparação dos candidatos
3. Apoio à elaboração de bases de dados das candidaturas
4. Apoio aos estudos das expectativas dos candidatos, que deu origem ao projecto individual.

1. Apoio ao processo de candidatura

O processo de candidatura foi, desde logo, o foco da minha actividade no GAACQ.

Os candidatos dirigem-se ao GAACQ para obter informações sobre o processo de acesso dos “maiores 23”. Essa procura aumentou desde logo aquando da disponibilização da informação relativa ao processo de avaliação para o ano lectivo 2009-10, através da pagina Web da Universidade de Lisboa – www.ul.pt – e de folhetos informativos, e foi depois aumentando consideravelmente à medida que se aproximava a época da realização das candidaturas. Este apoio era feito de três formas: presencialmente, por telefone e por email.

Esta procura de informação que decorreu ao longo de vários meses, prendeu-se com vários aspectos técnicos intrínsecos à instrução do processo de acesso. São elas:

- ✓ Etapas do processo de acesso
- ✓ Requisitos de acesso;
- ✓ Prazos de candidaturas;
- ✓ Documentos e elementos para a candidatura;
- ✓ Tipo de avaliação;
- ✓ Cursos disponíveis;
- ✓ Números de vagas;
- ✓ Temas para as provas;
- ✓ Bibliografias de apoio;
- ✓ Estrutura da prova;
- ✓ Existências de meios/recursos de apoio à preparação das provas;
- ✓ Existências de horários pós-laboral;
- ✓ Datas das provas;
- ✓ Afixação dos resultados;

Durante o processo de candidatura de 2009, que decorreu entre 2 de Março e 22 de Abril muito diferente dos anos anteriores, houve também este ano a possibilidade de os candidatos realizarem as suas candidaturas on-line. Para o efeito, foi criado um link no site da UL onde os candidatos primeiramente tinham de se inscrever e depois seguir os passos que estavam descritos no site para poder proceder a candidatura.

O processo de candidatura, podia ser feita de três formas diferentes:

- ✓ On-line;

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

- ✓ Presencialmente;
- ✓ Por correio.

Independentemente da modalidade de candidatura escolhida pelos candidatos, os mesmos tinham de entregar os seguintes documentos:

- a) Boletim de Candidatura
- b) Currículo Escolar e Profissional em triplicado, de acordo com o modelo do CV Europeu;
- c) Fotocópia autenticada dos documentos que comprovem as habilitações e experiência profissional declaradas no CV;
- d) Fotocópia do bilhete de identidade ou passaporte;
- e) Carta de motivação, onde venham explanadas as razões que a levam a querer ingressar no curso a que se candidata;
- f) Pagamento de uma quantia de 50 euros.

No que diz respeito aos requisitos exigidos são eles:

- Ter 23 anos, completados até 31 de Dezembro do ano que antecede a realização das provas;
- Não ter habilitação de acesso, entendendo por habilitação de acesso o ter cumulativamente: a) O 12º ano concluído; e b) Com a aprovação na(s) específica(s) exigida(s) para o curso em que pretende ingressar, caso esta específica ainda seja considerada válida (a específica é válida no ano em que prestada e nos dois imediatamente seguintes).
- Não existem habilitações mínimas exigidas para o ingresso.

No que diz respeito ao processo de acesso previsto para Maiores de 23, o mesmo tem na sua base um conjunto de provas que são realizadas em duas etapas eliminatórias:

1. Uma primeira etapa destinada a avaliar os conhecimentos e competências consideradas indispensáveis ao ingresso e progressão no curso, através da realização de uma prova teórica e/ou prática, com o peso de 40%;
2. Uma segunda etapa destinada à apreciação do currículo escolar e profissional do candidato e à avaliação das suas motivações, através da realização de uma entrevista, com o peso de 60%.

A prova teórica/prática tem a duração de 3 horas e é constituída por três questões, uma de natureza mais geral e outras duas mais específicas relacionadas com as

áreas científicas de cada curso. Para cada uma das áreas são indicados temas que se fazem acompanhar da respectiva bibliografia (disponível na biblioteca da Faculdade correspondente).

Todas as informações relativas ao processo de acesso aos “maiores 23” também foram disponibilizadas no site da Universidade de Lisboa (http://www.ul.pt/portal/page?_pageid=173,181680&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Casualmente surgiam questões e dúvidas relacionadas com o processo de creditação, pedidos de transferências, equivalências dos candidatos que eventualmente já frequentaram outras instituições de ensino, mas que pretendem concorrer a uma vaga na Universidade de Lisboa com o intuito de tirar outro curso.

No que diz respeito às transferências, e de acordo com o Regulamento dos regimes de mudança de curso, transferência e reingresso da Universidade de Lisboa, “os estudantes que, através do regime de Maiores de 23, tenham obtido aprovação nas provas especialmente adequadas destinadas a avaliar a sua capacidade para a frequência do ensino superior fixadas para o curso em que o estudante se pretende inscrever, podem requerer uma mudança de curso ou uma transferência”. A necessidade da validação das provas prende-se com a impossibilidade de garantir que as provas prestadas em diferentes instituições de ensino se regam pelos mesmos padrões de exigências. A única exigência que é feita para ter acesso ao ensino superior através dos maiores de 23 é a idade. Qualquer candidato com mais de 23 anos pode concorrer ao ensino superior. No entanto, o decreto-lei diz que esta forma de acesso tem com objectivo valorizar a experiência profissional dos candidatos. Não obstante, desde que tenha completado 23 anos, qualquer indivíduo pode concorrer e isso pode traduzir-se num certo facilitismo associado a este processo de acesso.

No caso de as referidas provas não terem sido realizadas na Universidade de Lisboa, as mesmas têm de ser validadas pela Comissão Científica para o Acesso e Creditação de Qualificações. Para o efeito, deverá o estudante entregar no Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações, situado na Reitoria, os seguintes documentos:

1. Requerimento dirigido ao Presidente do júri de provas da faculdade, solicitando justificadamente o pedido de validação de provas;

- 2.Regulamento do processo de avaliação da instituição de origem;
- 3.Discriminação das áreas científicas em que o candidato foi avaliado e respectivos conteúdos programáticos;
- 4.Certificado comprovativo da aprovação no processo de avaliação da instituição de origem;
- 5.Certificado comprovativo das unidades curriculares já completadas e respectiva classificação.

Sendo os processos de transferência e mudança de curso da responsabilidade de cada uma das faculdades, compete respectivo ao órgão legal e estatutariamente competente a definição dos critérios de hierarquização dos estudantes.

2. Apoio ao workshop de preparação dos candidatos

No ano anterior (2008/2009), o GAACQ desenvolveu uma estratégia para dar apoio aos candidatos de modo a ter uma melhor preparação para as provas. Foi aberta uma oficina de matemática para os candidatos que estavam interessados em participar, mas no entanto esta oficina só iria ser útil aos candidatos que iriam prestar provas de matemática.

Com vista ao ingresso no ano lectivo 2009/10, o GAACQ organizou novamente uma Oficina de Matemática e organizou uma Oficina do CV/Entrevista, na qual, como estagiária da área de Educação tive oportunidade de participar de forma activa:

1. Como desenvolver as competências de Matemática necessárias ao ensino superior na área das ciências e tecnologias: Oficina de Matemática.
2. Como construir Currículos, redigir cartas de motivação e preparar-se para entrevistas profissionais de selecção: Oficina CV/Entrevista.

Qualquer das oficinas teve o seu começo em Fevereiro. A realização das oficinas estava dependente de um número mínimo de participantes, tendo sido a procura, em qualquer delas, superior à inicialmente esperada, de tal forma que nem todos os interessados puderam participar. A frequência era inteiramente facultativa, não fazendo parte do processo de avaliação a que os candidatos se submetem.

A Oficina CV/Entrevista, aquela em que pude participar de uma forma mais activa, decorreu durante três semanas, duas vezes por semana. Uma turma era as quartas-feiras e a outra, as sextas-feiras.

A Oficina era composta por 3 módulos, correspondentes a 9 horas:

✓ *Módulo I – Como elaborar uma carta de Apresentação / Motivação?*

As cartas de apresentação/motivação, representam uma forma de comunicação com potenciais empregadores, elas devem ser breves, nunca mais do que uma página, dois três parágrafos são suficientes para apresentar o assunto. Devem ser redigidas sem erros e de forma simples, clara, sintética, formal e objectiva, suscitando o interesse da entidade empregadora. Chamar a atenção para o curriculum vitae. Mostrar o interesse e motivação do candidato em relação ao posto de trabalho e à empresa. Apresentar uma breve descrição das suas competências e qualificações (percurso académico e profissional relevante para a função e empresa à qual se candidata); e Solicitar a realização de uma entrevista.

✓ *Módulo II – Como elaborar um Curriculum Vitae?*

O CV consiste, muitas vezes, no primeiro contacto com o empregador, constituindo, geralmente, uma primeira fase de selecção, à qual sucede uma entrevista. Como tal, este documento deve obedecer a uma elaboração precisa e cuidada, e despertar o interesse do empregador. Normalmente, os empregadores recebem centenas, milhares de cartas para uma única vaga. Logo, o que acontece na realidade é termos uma pré-selecção baseada apenas na leitura do CV. Daí este ser um documento fundamental. Deve consistir numa breve apresentação da sua história pessoal, escolar e profissional, ao longo da qual devemos valorizar os nossos pontos fortes.

Para que se consiga despertar o interesse do empregador, é essencial que o CV se adapte à função à qual se candidata. Deve-se procurar conhecer o empregador ou a empresa à qual se candidata, a fim de realçar no CV os aspectos que poderão ser relevantes para o seleccionador.

✓ *Módulo III – Como preparar-se para uma entrevista de selecção?*

A entrevista de selecção é o momento mais importante do processo selectivo. Para obter sucesso na entrevista, é fundamental que a pessoa reflecta e analise quais as suas habilidades e competências mais importantes, limitações, pontos fortes e fracos, o que deve ressaltar e o que não precisa ser colocados na entrevista. A pessoa deve também conhecer a empresa onde vai fazer a entrevista. Nomeadamente pode visitar o site, ler em jornais e revistas, conversar com conhecidos e especialistas de mercado, enfim, pode tentar descobrir o maior número de informações possível sobre a referida

empresa. Isso para demonstrar que se interessou em saber mais sobre a empresa e que conhece o negócio.

Isto foi basicamente o teor das aulas realizadas durante as três semanas. Cada módulo era dado num dia.

3.Apoio à elaboração de bases de dados das candidaturas

Ao contrário dos anos anteriores, no ano em que o meu estágio teve lugar, houve a possibilidade de os candidatos apresentarem a sua candidatura online. Para além de entregarem as suas candidaturas presencialmente na secretaria ou enviar por correio, os interessados podiam submeter a candidatura online.

Todas as candidaturas entregues presencialmente na secretaria da Reitoria da UL, são reencaminhadas para o GAACQ que as examina, verificando se todos os documentos necessários foram entregues e se todos os candidatos preenchem o requisito etário – igual ou superior a 23 anos. Posteriormente, são organizados por faculdade e o curso.

Findo o processo de candidatura, dei início ao tratamento estatístico dos processos dos candidatos, através da inserção dos elementos de caracterização sócio-gráfica numa base de dados construída para esse efeito, que permitia conhecer os candidatos de acordo com as variáveis – sexo, idade, profissão, formação académica, residência, nacionalidade e faculdade. O tratamento estatístico prolongou-se bem como a entrega de alguns documentos a anexar aos processos e a organização das candidaturas.

Para que os candidatos formalizassem as suas candidaturas, era necessário que procedessem à entrega de uma série de documentos, tais como: 1) boletim de candidatura; 2) currículo escolar e profissional de acordo com o modelo do CV Europeu; 3) fotocópia autenticada dos documentos que comprovem as habilitações e experiência profissional declaradas no CV; 4) fotocópia do bilhete de identidade ou passaporte; 5) carta de motivação, onde venham explanadas as razões que a levam a querer ingressar no curso a que se candidata; 6) pagamento de uma quantia de 50 euros.

Nem todos os candidatos conseguiram reunir os documentos até a data da candidatura. Não obstante, e com o intuito de facilitar o processo de candidatura, possibilitou-se que os candidatos, desde que entregues os documentos imprescindíveis –

boletim, CV, BI e procedessem ao pagamento – procedessem à entrega dos restantes, comprovativos, por exemplo, num fase posterior.

Recebemos 725 candidaturas, nas quais 535 foram entregues presencialmente, 114 foram feitas online e 76 foram enviadas pelo correio (ver anexo 3). Assim tivemos de inserir na base de dados que o sistema online possibilitava 611 candidaturas.

Nessa base de dados tínhamos a possibilidade de fazer a monitorização das candidaturas. O estado de uma qualquer candidatura estava perfeitamente controlado. No caso das candidaturas submetidas por via electrónica, tínhamos, em primeiro lugar, de confirmar se todos os documentos haviam sido correctamente anexados. A partir daí, o estado de uma candidatura poderia passar de “submetida” a “aprovada”. Caso faltassem documentos, os candidatos eram contactados, e os documentos eram posteriormente enviados por email. Essas candidaturas ficavam “pendentes”, até à entrega de todos os documentos.

Após aprovação, cada candidatura após ser aprovada, passará a ter um “id”, no qual é denominado “Id. dos candidatos”. Cada candidato terá uma pasta com o número do Id, onde são colocados todos os seus documentos (Currículo escolar e profissional, devidamente assinado e datado; Fotocópia dos documentos que comprovem as habilitações e experiência profissional declaradas no curriculum vitae; Fotocópia simples do bilhete de Identidade ou passaporte; Carta de motivação, expressando as razões que levaram o candidato a pretender ingressar no curso; Comprovativo de Transferência Bancária e por fim o seu boletim de candidatura).

4. Apoio aos estudos das expectativas dos candidatos, na qual deu origem ao meu projecto individual.

A semelhança dos anos anteriores, o Gabinete de Apoio ao Processo e Acesso e Creditação de Qualificações da Universidade de Lisboa, elaborou um questionário (anexo 6) com o objectivo de conhecer as razões que levaram os estudantes ingressados via “Maiores de 23” a entrar no ensino superior e a escolher a Universidade de Lisboa e o curso onde foram colocados. O Gabinete de Apoio pretendia também identificar os factores facilitadores e os principais obstáculos pressentidos a um percurso académico de sucesso e ainda registar as expectativas iniciais, em termos de unidades curriculares a concluir no primeiro ano e de eventual recurso ao processo de creditação. O

questionário visou ainda obter a avaliação, por parte dos estudantes colocados via “Maiores de 23”, do processo de candidatura, avaliação e colocação organizado pela Universidade de Lisboa em 2007/08.

Uma vez que os questionários já tinham sido aplicados, pelo Gabinete de Apoio, foi-me proposto trabalhar os dados deles constantes. A melhor forma encontrada para trabalhar esses dados foi organizá-la de forma a construir uma base de dados com todas as informações contidas nos questionários.

Com a realização deste trabalho, podíamos comparar as respostas dos candidatos com as respostas dos questionários dos anos anteriores e verificar se houve melhorias no processo.

Iniciada esta tarefa, apercebi-me não só dos motivos que levaram todo um conjunto de indivíduos a apresentarem uma candidatura no âmbito do processo de acesso previsto para “maiores de 23”, mas também das suas expectativas em relação ao curso e ao próprio processo de acesso. Deste modo, achei que seria interessante aproveitar esses dados e levar a cabo o meu projecto individual. (Ver anexo 4).

Comecei, então, por criar uma base de dados em Excel, onde coloquei todas as informações contidas no questionário, que se encontra dividido em três partes. A 1ª parte visava a identificação do respondente - identificação de aluno da Universidade de Lisboa, faculdade, curso, a data de nascimento, o sexo, a nacionalidade, o local de residência e a profissão. A 2ª Parte procurava uma avaliação do processo de ingresso: questões relativas à forma como esses candidatos haviam tomado conhecimento do processo e também sobre a forma de organização deste processo na Universidade de Lisboa, eram delas constantes. Por fim, na 3ª Parte, procurava-se identificar as expectativas em relação ao ingresso no ensino superior, as razões que levaram à escolha de um determinado curso, o porquê da escolha da Universidade Lisboa, assim como também as dificuldades que poderiam dificultar o progresso.

IV – PROJECTO INDIVIDUAL

A ideia deste projecto surgiu a partir de uma tarefa que a coordenadora do Gabinete me propôs realizar. À semelhança do que acontece todos os anos, o Gabinete de Apoio elaborou um questionário que seria aplicado aos candidatos que ingressaram na Universidade de Lisboa através do processo maiores 23 com o objectivo de conhecer as suas expectativas. O meu trabalho consistia em dar apoio aos estudos das expectativas dos candidatos.

Depois de ter dado início à tarefa e de ter notado as dificuldades apontadas pelos estudantes ao longo do processo de acesso na UL, pareceu-me interessante perceber melhor essas dificuldades e, quem sabe, tentar encontrar soluções. Foi aí que nasceu a ideia de realizar este projecto.

A proposta foi apresentada à coordenadora do Gabinete de Apoio, Doutora Ana Paula Curado, que se mostrou bastante agradada com a ideia, tendo dado todo o seu apoio. Entretanto, e em conversa com a Dr.^a Joana Soares Técnica Superior do Gabinete, expus o meu projecto de estágio e também ela foi receptiva à ideia, disponibilizando-se desde logo para o que fosse necessário.

1. Objectivos do estudo

Como diz Quivy e Campenhoudt, (1992), em ciências sociais, “*os objectivos de uma investigação prendem-se com o reconhecimento de uma dada realidade pouco ou deficientemente estudada*”.

Tendo em conta a existência de pouca investigação e naturalmente poucas publicações sobre esta temática dos “maiores de 23”, parece de todo o interesse tentar compreender um pouco sobre este processo e as opiniões dos candidatos, sobre o mesmo na Universidade de Lisboa.

Pretende-se pois, chegar a uma certa verdade objectivável sobre essas matérias, mas também, dialecticamente compreender a sua particularidade e diversidade.

Os objectivos traçados foram as seguintes:

- Conhecer as razões que levaram os estudantes Maiores de 23 à frequência do ensino superior

- Conhecer as razões da escolha da Universidade Lisboa e do curso a que se candidataram.
- Compreender os factores facilitadores e, claro, também os principais obstáculos pressentidos no seu percurso académico
- Conhecer as suas expectativas em termos de conclusão de unidades curriculares.
- Conhecer a avaliação que esses candidatos fazem do processo de candidatura, assim como a avaliação e a colocação do mesmo pela Universidade de Lisboa.

Este questionário, também já tinha sido aplicado nos anos anteriores com o objectivo de possibilitar uma comparação de resultados.

Tendo o Gabinete já iniciado este processo, foi-me proposto então trabalhar esses dados. Nesse sentido, foram-me entregues os questionários já respondidos pelos candidatos e, a partir daí criei uma base de dados que me permitiu trabalhá-los, podendo estabelecer uma comparação com as respostas dadas pelos candidatos nos anos anteriores.

2. Metodologia

Com o intuito de dar resposta às questões em pesquisa e que visam compreender um pouco sobre este processo e as opiniões dos candidatos, sobre o mesmo na Universidade de Lisboa optou-se por uma abordagem descritiva e interpretativa para a sua concretização. O estudo descritivo identifica, ordena e classifica as características dos fenómenos. Através desta dinâmica surgem novos estudos descritivos que procuram explicar os fenómenos, ou seja, analisar as variáveis que influenciam ou causam o surgimento dos fenómenos.

A investigação quantitativa caracteriza-se pela actuação nos níveis de realidade e apresenta como objectivos a identificação e apresentação de dados, indicadores e tendências observáveis. Este tipo de investigação mostra-se geralmente apropriado quando existe a possibilidade de recolha de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população.

A investigação quantitativa tenta determinar a possibilidade de associação ou correlação entre variáveis, a generalização e objectivação dos resultados através de uma amostra para que se possa fazer uma inferência a um universo do qual toda a amostra procede, explicando porque é que as coisas acontecem ou não de uma forma determinada.

A investigação quantitativa – aquela sobre a qual se debruçará mais aprofundadamente o meu estudo – baseia-se na utilização de instrumentos de recolha de dados quantitativos como sejam questionários de resposta fechada e os resultados finais são depois apresentados num relatório do tipo estatístico.

A utilização de métodos quantitativos está associada à investigação experimental ou quase – experimental o que pressupõe a observação de fenómenos, a formulação de hipóteses explicativas desses mesmos fenómenos, o controlo de variáveis, a selecção aleatória dos sujeitos de investigação (amostragem), a verificação ou rejeição das hipóteses mediante uma recolha rigorosa de dados, posteriormente sujeitos a uma análise estatística e uma utilização de modelos matemáticos para testar essas mesmas hipóteses. O objectivo é a generalização dos resultados de uma determinada população em estudo a partir da amostra, o estabelecimento de relações causa – efeito e a previsão dos fenómenos.

A investigação quantitativa implica que o investigador antes de iniciar o trabalho elabore um plano de investigação estruturado, no qual os objectivos e os procedimentos de investigação estejam indicados pormenorizadamente.

Os objectivos da investigação quantitativa consistem essencialmente em encontrar relações entre variáveis, fazer descrições recorrendo ao tratamento estatístico dos dados recolhidos, testar teorias.

Quer se trate de uma investigação experimental, quer se trate da caracterização estatística de uma determinada população (por exemplo mediante a administração de um inquérito por questionário ou por entrevista estruturada), procede-se à selecção de uma amostra que deverá ser representativa da população em estudo, para que os resultados possam ser generalizados a essa mesma população, o que implica a selecção aleatória dos sujeitos de investigação.

Uma das principais limitações dos métodos quantitativos em Ciências Sociais, está ligada à própria natureza dos fenómenos estudados: complexidade dos seres humanos; estímulo que dá origem a diferentes respostas de acordo com os sujeitos; grande número de variáveis cujo controlo é difícil ou mesmo impossível; subjectividade por parte do investigador; medição que é muitas vezes indirecta, como é por exemplo o caso das atitudes; problema da validade e fiabilidade dos instrumentos de medição.

3. Métodos de recolha e de análise de dados

Constituindo a recolha de dados um aspecto fundamental para a resolução de qualquer problema, e a que me propus dar resposta, ou pelo menos apontar possíveis sugestões. Nesta parte, irei apresentar as principais categorias de métodos de recolha e de análise de dados. Partindo das diferentes abordagens inerentes a cada um desses métodos, são explicitadas as principais vantagens e desvantagens, salientando a importância da sua complementaridade, que muitas vezes deverá estar presente, desde a fase de recolha de dados, à análise e interpretação dos mesmos, até à utilização da informação.

Em Investigação Educacional, os dados podem provir de fontes muito diversas, desde documentos institucionais ou pessoais, a anotações feitas pelo investigador, decorrentes da observação em contextos naturalistas e passando pela aplicação de Testes, Questionários ou Entrevistas aos sujeitos informantes, ou ainda pela utilização de artefactos produzidos em contextos não investigativos.

“Num sentido mais lato e simplificado, a recolha de dados é uma operação que consiste em recolher ou reunir concretamente as informações determinadas junto das pessoas ou das unidades de informação incluídas na amostra”. (Quivy, 1998).

Nem sempre a Recolha de Dados exige a elaboração de instrumentos específicos. Contudo, o investigador encontra-se, frequentemente, perante a necessidade de ter de construir instrumentos específicos para obter os dados que lhe permitam obter respostas às suas questões de investigação. Este é o caso de testes, questionários, guiões de entrevistas ou grelhas de observação de comportamentos não verbais.

Os métodos a utilizar na recolha de dados em muito dependem do tipo de “problema”, ou de questões às quais se pretende obter respostas. Se existem problemas que necessitam de uma abordagem qualitativa, outros há que exigem uma abordagem quantitativa, sendo vital enfatizar que não é a metodologia que determina a pesquisa, mas sim o problema que se pretende resolver.

É também importante salientar que os métodos de recolha e de análise de dados são normalmente complementares e devem, portanto, ser escolhidos em conjunto, em função dos objectivos e das hipóteses de trabalho. Se os inquéritos por questionário, são acompanhados por métodos de análise quantitativa, os métodos de entrevista requerem habitualmente métodos de análise de conteúdo, que são muitas vezes, não obrigatoriamente, qualitativos. (Quivy, 1998).

Os questionários são instrumentos para recolha de dados, de utilização frequente em Investigações Quantitativas, nomeadamente em estudos de opinião. São também utilizados em estudos mistos em que se recorre a vários métodos complementares.

Os questionários são constituídos por um conjunto de itens, através dos quais se procura inventariar os atributos de uma dada população ou, até, analisar relações entre atributos dessa mesma população. Exigem um planeamento rigoroso sobre a informação a obter, sobre como proceder para a obter e como a analisar posteriormente.

O questionário é um instrumento de recolha de dados muito utilizado em investigação quantitativa, como, por exemplo, em estudos de opinião. O questionário é constituído por um conjunto de itens que permitem a inventariação das características de uma determinada amostra, possibilitando, se necessário, a análise das relações entre essas características. Para que possam cumprir, na íntegra, a sua finalidade, os questionários têm de ser planeados com rigor, em termos da informação a obter, bem como dos procedimentos para a obter e analisar a posteriori.

Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas concretas sobre uma determinada realidade, que podem envolver as suas opiniões, a sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, as suas expectativas, o seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores.

É através do questionário que se obtêm os dados que vão permitir testar, de modo adequado, as hipóteses da investigação, já que nas investigações onde o questionário é utilizado, a maioria das variáveis é medida a partir das questões nele contidas.

O questionário deve permitir testar, adequadamente, as hipóteses operacionais (especificadas a partir das hipóteses gerais) e, por isso, estas deverão estar definidas antes da utilização do questionário, com vista à recolha de dados.

É assim bem evidente a relação entre a utilização dum questionário e os objectivos duma investigação. Para dar resposta a determinadas questões, são formuladas determinadas hipóteses (gerais e operacionais), hipóteses essas, que são a "ponte" entre a parte teórica da investigação e a parte empírica dessa mesma investigação.

Nas investigações em que o questionário é utilizado como uma das técnicas do processo de recolha de dados, é através dele que vão ser obtidos os dados que permitirão

testar as hipóteses operacionais formuladas, confirmando ou não essas hipóteses e permitindo, assim, a obtenção de respostas às questões da investigação, aquele que é, em essência o grande objectivo duma investigação.

Este método pode assumir duas variantes:

Administração indirecta – quando o próprio inquiridor o completa a partir das respostas que lhe são fornecidas pelo inquirido;

Administração directa – quando é o próprio inquirido que o preenche. Este último merece pouca confiança dado que as perguntas são muitas vezes mal interpretadas e o número de respostas é geralmente reduzido.

As perguntas utilizadas nos inquéritos podem assumir 3 formas distintas: fechadas, categorizadas e abertas. Como se descreve em seguida, cada uma delas caracteriza-se de forma diferente e tem associadas vantagens e desvantagens:

As fechadas permitem apenas 3 respostas: sim, não, não sabe/não responde. Ela permite efectuar uma boa análise estatística; permite responder com mais facilidade. Mas em desvantagem disponibiliza informação pouco rica; permite tirar conclusões simples e descritivas.

Em relação as categorizadas, apresentam uma série de categorias a eleger pelo entrevistado. Indicar a resposta mais adequada; indicar várias respostas, sendo livre o número de respostas possível; indicar várias respostas, sendo fixo o número de respostas possível; Ordenar todas as respostas, da menos à mais adequada; Ordenar as n respostas mais adequadas.

Ela permite efectuar uma boa análise estatística, disponibilizando informação completa e rica. Em contrapartida tem a possibilidade de ser aborrecido para o inquirido; e a possibilidade das respostas serem pouco reflectidas.

Por fim temos as questões abertas, onde a resposta é livre. Elas Fornecem mais informação, disponibiliza informação rica e detalhada, fornece informação inesperada. Aqui existe maior dificuldade na interpretação das respostas; exige maior complexidade da codificação das respostas e maior tempo de análise e é uma tarefa complexa.

a) Principais vantagens

✓ A possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação;

✓ O facto da exigência, por vezes essencial, de representatividade do conjunto de entrevistados poder ser satisfeita através deste método;

- ✓ Respostas às questões colocadas não estarão tão sujeitas a enviesamentos e interpretações duvidosas;
- ✓ Possibilita uma maior sistematização dos resultados obtidos, tornando-se mais fácil automatizar o processo de análise e tratamento dos dados.
- ✓ A resposta, por escrito, a questões potencialmente embaraçosas, não é tão embaraçosa para os inquiridos, como por exemplo através da entrevista pessoal;
- ✓ É de fácil operacionalização, podendo ser aplicado a uma amostra de grande dimensão, num curto espaço de tempo;
- ✓ Pelas suas características, implica normalmente custos menores, pois evita as deslocações.

b) Principais desvantagens

- ✓ O peso e o custo geralmente elevado do dispositivo;
- ✓ Para que efectivamente possa cumprir os objectivos e na medida em que a sua concepção se reveste de alguma complexidade, exige bastante planeamento;
- ✓ A superficialidade das respostas, não permite a análise de certos processos que requerem uma compreensão mais profunda;
- ✓ Poderá ser difícil motivar os inquiridos a responder ao questionário, o que normalmente origina muitas faltas de resposta, o que será particularmente verdade quando o tipo de questões não tem utilidade ou algum tipo de relação com os inquiridos.
- ✓ Se houver alguma dúvida no preenchimento do questionário, não haverá hipótese de esclarecimento;
- ✓ Não possibilita a introdução de dados suplementares, a não ser que se recorram a outras técnicas de recolha de dados;
- ✓ Quando se utilizam perguntas abertas, poderá haver alguma superficialidade nas respostas.

3.2. Métodos de análise de dados

Faz-se de seguida uma breve referência aos métodos de análise de dados, que estão intimamente ligados aos métodos de recolha de dados anteriormente descritos, cuja relação tivemos oportunidade de evidenciar na apresentação dos métodos complementares associados a cada um deles.

Nas últimas décadas a evolução no domínio da informática veio transformar profundamente a análise de dados. A possibilidade de manipular rapidamente quantidades consideráveis de dados encorajou o desenvolvimento e a afinação dos processos estatísticos. Apresentar os mesmos dados sob diversas formas favorece incontestavelmente a qualidade das interpretações. Neste sentido, a estatística descritiva e a expressão gráfica dos dados são muito mais do que simples métodos de expressão de resultados.

Este método é adequado para todas as investigações orientadas para o estudo das correlações entre fenómenos susceptíveis de serem expressos por variáveis quantitativas.

A análise estatística dos dados impõe-se em todos os casos em que estes últimos são recolhidos por meio de um inquérito por questionário.

Quando os dados a analisar preexistem à investigação e são reunidos através da recolha de dados documentais, fala-se geralmente de análise secundária;

Quando os dados a analisar foram especialmente recolhidos para responder às necessidades de investigação graças a um inquérito por questionário, fala-se normalmente de tratamento de inquérito;

Os métodos de análise estatística de dados são igualmente utilizados para o exame de documentos com forma textual, neste caso trata-se de um método de análise de conteúdo.

4. População/amostra

Em relação a população/amostra, Tuckman, (2000), diz que “a população (ou grupo alvo) utilizada num estudo em que se recorre ao questionário é o grupo sobre o qual o investigador tem interesse em recolher informação e extrair conclusões. A designação definição da população refere-se ao estabelecimento de condições – limite que especificam quem estará incluído ou excluído da população”.

Neste sentido a minha população de estudo para poder compreender um pouco sobre o processo dos “maiores de 23” e as opiniões dos candidatos, sobre o mesmo na Universidade de Lisboa seriam os candidatos que conseguiram entrar na Universidade de Lisboa através deste processo.

5. Apresentação dos resultados

Serão aqui apresentados os dados colectados que serviram de base ao desenvolvimento deste estudo e que dão sobretudo conta das opiniões dos candidatos, sobre o processo de acesso aos “maiores de 23” na Universidade de Lisboa.

Esta é uma pesquisa de campo realizada através de questionários com perguntas abertas e também perguntas fechadas.

O universo da pesquisa restringe-se aos candidatos que ingressaram a Universidade de Lisboa através do processo “maiores de 23”, no ano de 2008. De um total de 207 questionários realizados, obteve-se respostas de 60 candidatos, número que representa aproximadamente 28,98% dos respondentes.

Durante os três anos de existência do processo “maiores de 23”, o Gabinete de Apoio, teve desde sempre o cuidado de monitorizar este público. Fê-lo desde início através da realização de questionários aos candidatos que ingressaram na faculdade através desse processo, tendo como objectivo, conhecer as razões que levaram os estudantes Maiores de 23 à frequência do ensino superior e à escolha da Universidade Lisboa e do curso a que se candidataram. Pretendia-se também identificar factores facilitadores e, claro, também os principais obstáculos pressentidos no seu percurso académico e ainda registar as suas expectativas em termos de conclusão de unidades curriculares. Com o mesmo questionário pretendia-se que os candidatos avaliassem o processo de candidatura, assim como a avaliação e a colocação do mesmo pela Universidade de Lisboa.

Para chegar a estes resultados foram feitos tratamentos de dados, através da análise de conteúdo e através do SPSS. Com a análise de conteúdo pretendia-se perceber os critérios utilizados pelos candidatos para responderem ao questionário de tal forma que, por aí o investigador pudesse ficar a par de perceber as opiniões e expectativas dos respondentes.

6. Análise dos resultados

Como podemos verificar dos candidatos colocados na Universidade Lisboa, 207, nem 50% dos mesmos responderam ao questionário efectuado pelo Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações, no âmbito do processo “maiores de 23”. Entretanto, apenas recebemos 60 questionários respondidos, num total de 207, oriundos de sete faculdades: Belas-Artes, Ciências, Direito, Farmácia, Psicologia e Ciências das

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Educação, Letras e Medicina Dentária. O quadro 1 apresenta a distribuição dos respondentes por cada faculdade correspondente ao ano 2008/09.

Tendo em conta os questionários realizados nos anos anteriores, e apesar dos colocados serem num número superior a deste ano, a percentagem dos respondentes é ligeiramente superior ao ano de 2007/08. Ver em anexo o relatório de actividades 2007/08 (anexo 3).

No ano de 2007/08 foram colocados 236 candidatos contra 207 no ano de 2008/09, recebemos menos 4 questionários que do ano anterior. Embora, termos recebido menos questionários que os anos anteriores, a taxa de resposta em 2008/09 foi de 28,98% contra apenas 27,1% do ano 2007/08.

Quadro 8: Questionários recebidos, por faculdade 2008/09

Faculdades	Candidatos colocados 2008/09	Questionários recebidos 2008/09	Taxa de resposta 2008/09
Belas-Artes	9	2	22,22%
Ciências	17	8	47,05%
Direito	58	13	22,41%
Farmácia	8	6	75%
FPCE	31	8	25,80%
Letras	75	19	25,33%
M. Dentária	9	4	44,44%
Total – U.L.	207	60	28,98%

Em comparação com os anos anteriores, este ano recebemos respostas dos questionários de todas as faculdades que abriram vagas para o processo maiores de 23, visto que foram cedidas questionários por email aos candidatos colocados.

Este ano houve uma alteração no que diz respeito ao sexo dos candidatos que responderam, enquanto, que em 2007/08 a percentagem dos respondentes era sobretudo do sexo masculino (59,4%) este ano houve uma redução. Os respondentes eram sobretudo do sexo feminino (55%) com idades entre os 24 (10%) e os 75 anos (1,6%).

Podemos constatar que apesar do objectivo principal do Decreto-Lei 64/2006 ser a valorização da experiência profissional, no qual privilegia a experiência profissional dos candidatos no acesso ao ensino superior, muitos dos candidatos que se inscrevem nesse projecto são candidatos que acabaram de terminar o 12º ano de escolaridade e encontrem neste processo uma forma de “fugirem” aos exames nacionais do 12ºano.

A moda situou-se nos 24 anos (10%). Como tem acontecido nos anos anteriores, a nacionalidade continua a ser maioritariamente portuguesa cerca de 96,6%, havendo uma cidadã Brasileira e uma cidadã Romena.

Dos respondentes apenas 36,6% residiam na zona da grande Lisboa enquanto 63,3% residiam fora da mesma.

Em termos profissionais, cerca de 41,6% dos respondentes eram Técnicos e profissionais de nível intermédio, e 15% Dirigentes e quadros superiores de empresa ou da administração pública.

No que diz respeito a publicitação do processo de acesso dos maiores de 23 e com o intuito de divulgar o mesmo à Universidade de Lisboa, e à semelhança do que se passou nos anos anteriores foram publicados anúncios nos jornais *Público*, *Expresso*, *Destak*, entre outros e também foram produzidos folhetos e cartazes de publicitação para divulgação permanente na Reitoria. Foi também criada um espaço ou melhor uma página específica no sítio da Reitoria da Universidade de Lisboa, autonomamente alimentada e continuamente actualizada pelo Gabinete de Apoio, constituiu um claro ponto forte deste processo, assim reconhecido pelos candidatos (28,3% dos respondentes) colocados aquando da resposta aos questionários de avaliação dos processos de candidatura e de acesso como podemos verificar no quadro 3.

Em relação à avaliação do processo de candidatura, avaliação e colocação por parte dos candidatos, o objectivo é perceber o ponto de vista dos candidatos que foram admitidos quanto à operacionalização dos critérios de qualidade na qual influenciaram no processo de acesso para o ano 2008/09, ou melhor a forma de organização do processo pela Universidade Lisboa.

Os respondentes foram confrontados com os principais critérios de qualidade definidos pela Universidade de Lisboa, para operacionalizar o processo de candidatura, avaliação e colocação dos “maiores de 23”, solicitando-lhes que avaliassem o grau de satisfação de cada um deles, utilizando uma escala de 1 a 4, onde 1 não foi conseguido, 2 foi parcialmente conseguido, 3 foi conseguido e por último 4 foi muito bem conseguido. O quadro 12 abaixo indicado ilustra melhor as respostas e as percentagens dos respondentes.

A actuação do Gabinete de apoio, foi avaliação com uma percentagem de 56,7% como Muito Bom. Facto este que se tem repetido também nos anos anteriores. Apesar de a maioria concordar que a actuação do gabinete foi excelente ainda 6,7% não estão totalmente de acordo, dizendo que a actuação da mesma foi parcialmente conseguida.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Apesar da avaliação Muito bom predominar em quase todos os critérios (nomeadamente em 6 dos critérios), a maioria dos respondentes cerca de 48,3% consideraram que a quantia a pagar pela candidatura à realização das provas não foi muito bem adequada dando a nota de 3, assim como 11,7% dos mesmo não concordaram muitos com a quantia a pagar pela reclamação e 43,3% não ficaram muitos satisfeito com apreciação do currículo escolar e profissional. 20% dos respondentes deram nota 2 a entrevista destinada a avaliara as motivações e a quantia a pagar pela candidatura e 10% não atribuiu nota 2 na apreciação do currículo escolar e profissional.

Em 5 critérios os respondentes deram nota 3 como foi conseguido:

- ✓ Os candidatos tiveram conhecimento da natureza e abrangência das provas de ingresso no curso pretendido.
- ✓ Na apreciação do currículo escolar e profissional do candidato foram valorizadas as habilitações académicas de base, o percurso e experiência profissional e a formação profissional do candidato, bem como a demonstração de conhecimentos e competências gerais.
- ✓ A entrevista destinou-se a avaliar as motivações do candidato, a discutir o seu percurso escolar e profissional, revestindo-se ainda de uma dimensão de orientação vocacional.
- ✓ A quantia a pagar pela candidatura à realização das provas foi adequada.
- ✓ A quantia a pagar pela reclamação das classificações foi adequada.

Quadro 9. Como avaliaram a organização do processo pela Universidade de Lisboa 2008/09

CrITÉrios de qualidade	1(Não foi conseguido)	2(Foi parcialmente conseguido)	3(Foi conseguido)	4(Foi muito bem conseguido)	Não sabe/ Não responde
As informações sobre o processo de candidatura e as provas de avaliação foram claras, explícitas e acessíveis.		13,3%	36,7%	48,3%	1,7%
As vagas, os prazos de candidatura e o calendário de realização das provas foram devidamente divulgados, designadamente através do sítio da Universidade de Lisboa na Internet.		5,0%	35,0%	56,7%	3,3%
Os candidatos tiveram conhecimento da natureza e abrangência das provas de ingresso no curso pretendido.		13,3%	45,0%	40,0%	1,7%
A calendarização do processo foi adequada.		3,3%	45,0%	50,0%	1,7%
A prova teórica incidiu sobre áreas de conhecimento relevantes para ao ingresso e progressão no curso.		13,3%	40,0%	41,7%	5,0%
Na apreciação do currículo escolar e profissional do candidato foram valorizadas as habilitações académicas de base, o percurso e experiência profissional e a formação profissional do candidato, bem como a demonstração de conhecimentos e competências gerais.	3,3%	10,0%	43,3%	31,7%	11,7%
A entrevista destinou-se a avaliar as motivações do candidato, a discutir o seu percurso escolar e profissional, revestindo-se ainda de uma dimensão de orientação vocacional.	3,3%	20,0%	38,3%	35,0%	3,3%
A quantia a pagar pela candidatura à realização das provas foi adequada.	10,0%	20,0%	48,3%	16,7%	5,0%
A quantia a pagar pela reclamação das classificações foi adequada.	11,7%	5,0%	11,7%	1,7%	70,0%
As decisões e os critérios que as fundamentaram foram transparentes, rigorosos e justos.	6,7%	6,7%	20,0%	30,0%	36,7%
O Gabinete de Apoio da Reitoria informou devidamente sobre o processo e apoiou os candidatos.	5,0%	6,7%	21,7%	56,7%	10,0%

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Tendo em conta os aspectos facilitadores e complicadores do processo, foi pedido aos respondentes que identificassem os aspectos que eles consideraram mais facilitadores no processo de candidatura, avaliação e colocação, bem como aqueles que, de certo modo, constituíram entraves. Os respondentes podiam escolher mais do que uma resposta. Também, foi-lhes dado a possibilidade de escreverem os seus próprios comentários. O quadro 3 mostra as respostas dos respondentes. Para chegar a esses aspectos foi feita uma análise de conteúdo as respostas do respondentes.

Quadro 10. Aspectos facilitadores e complicadores do processo de candidatura, avaliação e colocação 2008/09

Aspectos facilitadores	Frequência de respostas	Percentagem %
Organização transparente, pouco burocrática e adequada à natureza especial do processo.	2	3,3%
A utilização da Internet como meio de comunicação e de actualização da informação.	17	28,3%
Actuação do Gabinete de Apoio	5	8,3%
Informação sobre a bibliografia de apoio	1	1,6%
Informação atempada sobre os temas das provas.	6	10%
A importância atribuída à avaliação curricular/formação profissional e a entrevista.	3	5%
A entrevista considerada importante tanto para o conhecimento das aptidões pessoais como para a percepção dos objectivos do curso e o teste.	5	8,3%
Todo o processo foi facilitador	3	5%
A informação clara explícita sobre os critérios de avaliação e candidatura.	4	6,6%
Divulgação dos resultados on-line	1	1,6%
Facilidade na recepção da candidatura e esclarecimentos não presenciais.	2	3,3%
Ser um processo independente do processo de ingresso do regime geral	1	1,6%
Oficina de matemática	2	3,3%
Dificuldades	Frequência de respostas	Percentagem %
Falta de informação específica sobre o exame	1	1,6%
Falta de informação por parte dos serviços das faculdades		

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

depois da colocação.	1	1,6%
Falta de informação sobre todo o processo/Pouca clareza	6	10%
As quantias pagas foram demasiado elevadas.	2	3,3%
Os critérios de avaliação da entrevista são tudo menos transparentes.	2	3,3%
Dificuldade em obter os livros aconselhados na bibliografia	3	5%
Ao nível da entrevista esta não foi suficientemente profunda capaz de possibilitar ao entrevistador uma avaliação justa e fundamentada.	1	1,6%
Ausência de candidatura on-line.	1	1,6%
Os critérios de desempate na avaliação.	1	1,6%
O material recomendado para estudo era bastante e encontrava muito disperso.	2	3,3%
Pouca informação sobre a entrevista	2	3,3%
Na realização da prova escrita (pouco tempo)	3	5%
Nenhuma	15	25%
Duração demasiado longa do processo.	1	1,6%
A informação acerca das colocações e inscrições deveria ter sido clara e mais breve.	2	3,3%

De todos os itens dispostos neste quadro, a maioria destes não atingiram os 10%. Apenas a informação atempada sobre os temas das provas obteve uma percentagem de 10%. O aspecto que obteve a maior percentagem foi a utilização da internet como meio de comunicação e de actualização da informação. Este foi escolhido pela maioria dos respondentes atingindo 28.3%.

A actuação do gabinete de apoio e a entrevista tiveram dos respondentes cerca de 8.3% como um dos aspectos facilitadores.

Em relação aos aspectos considerados menos positivos 25%. A maioria dos respondentes consideraram que não houve nenhuma dificuldade no processo. No entanto 10% dos respondentes acharam que houve falta de informação e que a mesma era pouco esclarecedora. Também alguns respondentes acharam que uma das dificuldades que sentiram foi o pouco tempo para a realização das provas e a dificuldade em encontrarem os livros aconselhados na bibliografia e as que existiam estava bastante dispersos.

As expectativas face ao ingresso no ensino superior, é um dos itens que sempre fez parte dos questionários realizados pelo gabinete de apoio, com a finalidade de conhecer as razões que levaram os candidatos a concorrerem ao processo “maiores 23” ao ensino superior, nomeadamente à escolha da Universidade Lisboa e, claro ao curso escolhido. Também identificar os factores que para os candidatos podiam ser um obstáculo ao seu percurso académico, quantas unidades pretendiam concluir e, claro as suas expectativas face à possibilidade de requerer uma creditação da experiência e formação profissional.

O Quadro 14 especifica as razões do ingresso no ensino superior e a razão pela qual escolheram a Universidade Lisboa no processo “maiores de 23”.

Estudar assuntos do seu interesse com mais profundidade e subir na carreira, ser promovido, ganhar mais dinheiro, foram sem dúvida as razões que mais levaram os respondentes no seu ingresso ao ensino superior. Alguns respondentes (13,3%) queriam ingressar no ensino superior para poder arranjar um melhor emprego.

O facto da escolha da UL, a maioria dos respondentes escolheu devido ao prestígio da mesma, por ser uma Universidade pública, pela proximidade geográfica e também pelos planos de estudos interessantes. Mais a razão pela qual 66,6% dos respondentes escolheram a UL é o devido ao prestígio que a Universidade tem.

Quadro 11. Razões de ingresso no ensino superior e na UL dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09

Razões do ingresso no ensino superior *	Frequência de respostas	Percentagem %
Estudar assuntos do seu interesse com mais profundidade	49	81,6%
Procurar um maior estatuto social	5	8,3%
Arranjar emprego		
Mudar de emprego	8	13,3%
Subir na carreira, ser promovido, ganhar mais dinheiro	19	31,6%
Razões do ingresso na Universidade de Lisboa *	Frequência de respostas	Percentagem %
Proximidade geográfica	26	43,3%
Diversidade das ofertas de estudo	1	1,6%
Planos de estudo interessantes	17	28,3%
Alojamento facilitado	0	0
Ser uma universidade pública	29	48,3%

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Prestígio da Universidade de Lisboa	40	66,6%
-------------------------------------	----	-------

* A questão permitia múltiplas respostas

O quadro abaixo indicado (quadro 15) expõe as razões que levaram os respondentes a escolha do curso e claro se o curso escolhido por eles foi o primeiro ou não que frequentaram, no que diz respeito ao ensino superior.

Como podemos verificar, 50% dos respondentes já frequentaram outros cursos e 50% seria a primeira vez. De entre os cursos frequentados pelos respondentes foram mencionados: Filosofia, Geografia, Gestão de Empresas, Tradução, Estudos Portugueses, Farmácia, Direito, Medicina veterinária, Química, Ciências da Comunicação, entre vários outros cursos.

A razão que mais motivou os respondentes a escolha do curso foi Interesse pela área profissional a que o curso dá acesso. Não muito atrás, temos também razões como interesse pelas disciplinas. Alguns desses respondentes eram titulares de do grau de mestre e de bacharel.

Quadro 12. Motivo da escolha do curso dos candidatos “Maiores de 23” 2008/09

Motivos		
Razões da escolha do curso *	Frequência de respostas	Percentagem %
Interesse pelas disciplinas	33	55%
Interesse pela área profissional a que o curso dá acesso	41	68,3%
Influência de amigos ou familiares	3	5%
Subir na carreira, ser promovido	9	15%
Outro motivo	1	1,6%
O curso em que se matriculou foi o primeiro que frequentou? Sim	30	50%

* A questão permitia múltiplas respostas

Como todo o processo de acesso ao ensino superior, existem factores que podem ou ser um obstáculos nos caminhos dos candidatos. No sentido de perceber melhor esses obstáculos, foi-lhes questionado sobre os aspectos e que lhes preocupam e que podia ser uma oposição para o seu progresso, assim como as dificuldades sentidas pelos mesmos.

O Quadro 16 ilustra as respostas desses respondentes relativos a esses factores.

O factor mais escolhido pelos respondentes foi sem dúvida o facto de existirem bons professores. Mas de um modo geral os respondentes consideraram que, todos os aspectos mencionados eram importantes para a progressão no curso, sendo que a percentagem mínima foi de 21,6% relativa ao apoio financeiro.

Em relação ao que mais preocupavam os candidatos foi a incompatibilidade de horários, onde foi escolhido por 73,3% dos respondentes. Outra razão que também preocupava os respondentes era o apoio financeiro.

Apesar de verificarmos que a maioria dos respondentes (90%) considerarem que o facto de existirem bons professores era um motivo importante para a progressão, quando são confrontados com dificuldades que eles possam dificultar o seu projecto de formação, 21,6% desses respondentes mencionam mau ensino, maus professores, o que de facto não deixa de ser uma pequena contradição.

**Quadro 13. Factores de progresso e possíveis obstáculos ao percurso académico dos candidatos
“Maiores de 23” 2008/09**

Que factores considera importantes para facilitar a sua progressão no curso? *	Frequência de Resposta	Percentagem %
Bons professores	54	90%
Acompanhamento adequado	28	46,6%
Bom ambiente entre os colegas	22	36,6%
Horário pós-laboral	32	53,3%
E-learning ou b-learning	15	25%
Apoio financeiro	13	21,6%
Apoio da família ou dos amigos	17	28,3%
Que dificuldade antevê que possam dificultar o seu projecto de formação? *		
Problemas financeiros	19	31,6%
Incompatibilidade de horários	44	73,3%
Desmotivação face ao curso	5	8,3%
Mau ensino, maus professores	13	21,6%
Mau ambiente entre os colegas	6	10%

* A questão permitia múltiplas respostas

O Quadro 17 nos mostra a expectativa que os respondentes têm no sucesso académico no seu primeiro ano de curso, tendo em conta quantas unidades curriculares pretendiam os mesmos concluir.

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

Podemos constatar que 45% dos respondentes disseram que tinha como objectivo concluir todas as unidades do curso. Alguns, 43,3% mostram modéstia revelando que pretendiam concluir todas as unidades que possíveis. Apenas 8,3% não proferiu qualquer opinião ou previsão das unidades curriculares que pretendiam concluir.

**Quadro 14. Expectativas de sucesso e de creditação da formação e experiência profissional dos
candidatos “Maiores de 23” 2008/09**

Quantas unidades curriculares/disciplinas tenciona concluir este ano?	Frequência de Resposta	Percentagem %
Todas	27	45%
Todas as possíveis	26	43,3%
Sem resposta/outra resposta	5	8,3%
Tenciona requerer a creditação da sua formação e experiência profissional?		
Sim	25	41,6%

No que diz respeito a creditação da formação e experiência profissional, 41,6% dos respondentes mostraram interesses em requerer a mesma. Em comparação com os anos anteriores, este ano houve um aumento significativo dos candidatos que pretendem requerer a creditação. No ano 2006/07 foram apenas 9% dos respondentes e do ano 2007/08 foram 31% dos respondentes que tencionavam requerer a creditação. Este ano houve um aumento de mais ou menos 10% dos respondentes.

Conclusões/Sugestões

Durante do processo de acesso: processo de avaliação e modalidades de candidaturas

Processo de avaliação

Se o objectivo deste decreto-lei é a valorização da experiência profissional, então porque não começar o processo de avaliação dos “maiores de 23” pela avaliação do currículo e a entrevista em vez de começar pela realização da prova teórica e/ou prática? Qual o porquê da atribuição de uma percentagem mais elevada a esta componente e não à entrevista e avaliação do currículo? Se, por um lado, a atribuição de um peso excessivo a esta prova, facilita o ingresso dos candidatos literariamente mais habilitados (o que de certa forma acaba por prejudicar os profissionalmente mais habilitados e que são os principais visados neste processo); por outro lado, garante a qualidade do ensino e, portanto, garante a existência de um nível mínimo de conhecimentos. Atendendo a estes aspectos, a prova poderá até ser a primeira etapa de avaliação, mas não tem de ter necessariamente o peso máximo (40% da nota final)

Um outro argumento a favor da precedência da avaliação curricular prende-se com uma conclusão a que a análise de dados permitiu chegar: a maioria dos respondentes, cerca de 10%, tinha 24 anos. O que quer dizer que com a precedência da prova escrita, existe uma forte probabilidade de o público que abandonou os estudos À menos tempos ter uma taxa de sucesso mais elevada que aqueles outros não habilitados com um curso secundário ou equivalente, objectivo do decreto-lei. Os jovens vêem esse processo como uma forma de eles “escapar” aos exames nacionais.

Talvez se a primeira etapa para o processo de avaliação dos “maiores de 23” fosse a avaliação do currículo e a entrevista a percentagem dos candidatos jovens iriam diminuir e quem sabe iria aumentar a probabilidade desses adultos não habilitados com um curso secundário ou equivalente ingressarem na faculdade. Um facto muito curioso é que durante esses três anos da existência do processo de acesso aos “maiores de 23”, a moda, ou seja, o pico de frequência da idade dos candidatos, situou-se sempre no ano limite para a candidatura, ou seja, nos 24 anos, o que revela uma estratégia, por parte dos candidatos mais jovens, de utilizar esta via de acesso para contornar a necessidade de prestar provas do 12º ano, ou de utilizar as duas formas de acesso (concurso geral e o concurso especial) para assegurar a entrada no ensino superior público.

Se o objectivo do Decreto-lei é a valorização da experiência profissional dos candidatos, penso que o objectivo não está a ser cumprido. Porque não aumentar o peso da entrevista e da avaliação curricular e diminuir a percentagem da prova? Deste modo continuaria a existir a garantia da qualidade do ensino e um nível mínimo de conhecimentos, sem deixar de lado o verdadeiro objectivo do Decreto-Lei.

Penso que esta precedência em relação à avaliação curricular, tal como está estipulada na proposta de regulamento, tem na sua base uma tentativa de permitir uma triagem dos candidatos, o que diminui, à partida, o nº de *currícula* a avaliar e, bem assim, o nº de entrevistas a realizar. Deste modo, não será sensato pensar se esses possíveis candidatos que irão passar nessa triagem teriam ou não as condições exigidas pelo decreto-lei? Que é a experiência profissional?

Modalidades de candidaturas

Diferentemente dos anos anteriores, este ano houve a possibilidade dos candidatos apresentarem a sua candidatura online através do link colocado na página de internet da Universidade de Lisboa. De início, pensou-se que isso seria uma mais-valia, ou seja, que iria facilitar mais ainda o processo de candidatura e não só. No entanto, penso que isso “deu” muito mais trabalho do que se estava a espera. Durante o processo de candidatura online os candidatos tinham de anexar os documentos que são exigidos: Currículo escolar e profissional, devidamente assinado e datado (sugere-se o modelo do CV Europeu); Fotocópia dos documentos que comprovem as habilitações e experiência profissional declaradas no curriculum vitae; Fotocópia simples do bilhete de Identidade ou passaporte; Carta de motivação, expressando as razões que levaram o candidato a pretender ingressar no curso e por fim o comprovativo da Transferência Bancária. No entanto, na maioria das candidaturas não constava nenhum desses documentos. O Gabinete via assim o seu trabalho duplicado, ao ter de contactar os candidatos, solicitando-lhes o envio, por email, dos documentos em falta.

Por um lado facilitou-nos porque os candidatos que apresentassem as suas candidaturas online, automaticamente os seus dados iriam directamente para a nossa base de dados, daí não tínhamos de os inserir. Não obstante, e por outro lado, aqueles em que não tinham quaisquer documentos, tínhamos de entrar em contacto com eles para os pedir. Alguns candidatos reagiram de forma boa e outros de forma menos boa, visto que afirmam que já tinham anexados os documentos a quando da sua candidatura.

Uma vez que este ano dispúnhamos dessa base de dados, penso que seria uma mais-valia se fosse possível enviar um email a todos os candidatos que se candidataram ao processo de acesso a “maiores 23”, com o intuito de os alertar para os dias da prova. Penso que desta forma aos candidatos estariam mais atentos e não tinham como dizer que se esqueceram das datas das provas, visto que foram alertadas dias antes da realização da prova.

Uma outra sugestão prende-se com a possibilidade de haver 2 chamadas para a prova escrita, de tal maneira que os candidatos não pudessem, por motivos atendíveis, prestar provas na data estipulada, não ficassem prejudicados. De acordo com o regulamento, “são anulados pela comissão científica a candidatura e todos os actos subsequentes eventualmente praticados ao abrigo da mesma aos candidatos que faltem a uma das fases da avaliação ou que dela expressamente desistam”. Mas o regulamento é mudo quanto a casos atendíveis. Não deverão ser eles contemplados? Muitos dos candidatos que não comparecem as provas tem motivos atendíveis para o fazer, nomeadamente: por falecimento do cônjuge, parente ou afins, porque se encontravam hospitalizados e outros até porque se encontravam ao serviço do Ministério da Defesa Nacional, ou porque são militares que se encontram a prestar serviço em nome da nação. Penso que esses motivos seriam mais que suficientes para que houvesse a possibilidade de as mesmas realizarem uma segunda chamada.

Após o processo de acesso – entrada nas faculdades

No âmbito do processo “maiores de 23” há sete faculdades na Universidade Lisboa que abriram vagas para este processo. Desses sete faculdades temos 42 cursos no total. Desses 42 cursos apenas 4 são leccionados em horário pós-laboral. Se o processo foi criado com o objecto dos ditos “maiores de 23” ingressarem na faculdade e o mesmo valorizarem a experiência profissional dos candidatos então porque as faculdades não abriram todos esses cursos em horário pós-laboral. A maioria desses candidatos são profissionais no exercício das suas actividades profissionais e daí como então conciliarem os estudos com o trabalho. Se verificarmos com atenção, o quadro 6 acima referido podemos constatar que 73,3% dos respondentes consideraram como possíveis obstáculos ao seu percurso académico a incompatibilidade de horários. Penso que 73,3% é uma percentagem bastante elevada, daí seria um dos aspectos a ter em conta no processo de acesso aos “maiores de 23”.

O mesmo aconteceu nos anos anteriores, quando os respondentes são confrontados com a questão dos possíveis obstáculos que eles antevêm no seu percurso académico, a percentagem máximas dos respondentes continuam a apontar para a Incompatibilidade de horários. No ano de 2006/07, 65,6% responderam incompatibilidade de horários e no ano de 2007/08, 71,9% responderam o mesmo, ou seja durante estes anos a incompatibilidades de horários continua a ser um problemas ou melhor uma barreira ao percurso dos candidatos.

Dos 42 cursos apenas o curso de Direito da Faculdade de Direito e os cursos de Estudos Clássico, Geografia e Filosofia da Faculdade de Letras são leccionados em horário pós-laboral.

Processo de creditação

Depois desses candidatos ingressarem nas faculdades na sequência do processo “maiores de 23”, e os trabalhadores-estudantes de comprovada experiência profissional que se inscrevem em qualquer ciclo de estudos da Universidade Lisboa podem requerer a creditação da sua experiência profissional e formação.

O decreto-lei nº64/2006 de 21 de Março, vem consagrar a possibilidade das instituições de ensino superior poderem reconhecer a formação pós-secundária e realizar um processo de identificação e avaliação e conhecimento da aprendizagem obtida à margem do sistema formal de ensino, através da atribuição de créditos, para efeitos de progressão no curso (art.º 13). De acordo com o Regulamento do Processo de Acesso das Qualificações dos Maiores de 23 da Universidade de Lisboa, a creditação da experiência profissional e da formação consiste no acto formal, realizado perante um júri de acesso e creditação específico para cada estabelecimento de ensino superior, que culmina com a prestação de um conjunto de provas.

As provas de creditação serão realizadas na faculdade onde os candidatos se encontram matriculados e incluem:

- ✓ Um dossier pessoal, organizado com a finalidade de documentar a experiência e formação a creditar, relativamente aos referentes de formação definida para o curso em que o candidato ingressou.

- ✓ Um trabalho teórico ou prático sobre a formação que se pretende demonstrar possuir

- ✓ A defesa do trabalho teórico ou prático e do dossier perante o júri de acesso e creditação.

Este processo de creditação da experiência profissional e formativa é constituído por seis etapas:

1. Estudo da possibilidade de creditação, até 60 dias após a matrícula a faculdade. Nesta etapa o candidato à creditação conta com o apoio do professor responsável pelo processo de creditação na sua faculdade, para as questões relativas à possibilidade de creditação e, com o Gabinete de Apoio para as questões de ordem administrativa.
2. Requerimento de creditação, por faculdade e curso, ministrados pelos serviços Académicos da Reitoria da Universidade de Lisboa.
3. Preparação para as provas de creditação até 180 dias após a apresentação do requerimento de creditação. Conta com o apoio do respectivo professor para a construção do dossier pessoal e de um técnico especialmente designado para o efeito do Instituto de Orientação Profissional.
4. Provas de creditação a serem efectuadas até 30 de Maio de 2008 na faculdade onde o candidato se encontra matriculado.
5. Aprovação a seguir à prestação das provas.
6. Decisão final sobre a creditação.

Na minha opinião penso que este processo poderia ser bastante menos pesado. Como sabemos os candidatos que foram aprovados no processo maiores de 23 têm de fazer a apresentação do seu trabalho (dossier pessoal) a um júri escolhido para o efeito, e daí, podemos dizer que esta apresentação parece mais como uma defesa de uma tese de mestrado. E este trabalho, podemos dizer que é bastante moroso para os candidatos que estão a iniciar esta nova fase nas suas vidas. E por vezes há inexistência em alguns cursos no que diz respeito à definição de competências associadas a cada unidade curricular. Ou seja, deviam ser apresentado os conteúdos programáticos e a carga horária das unidades curriculares que pretendiam ver creditadas e o plano de estudos do IES de origem. Penso que este seria um assunto no qual deveria se ter mais atenção e pensar numa forma de fazer esse processo de creditação de uma forma mais “leve”.

Será necessário investir junto das faculdades e também dos professores que estão dispostos e motivados para este tipo de trabalho no sentido de ajudarem mais os candidatos e de os motivarem para solicitarem a creditação, principalmente dos estudantes-trabalhadores. Muitas vezes as pessoas criam ideias desadequadas sobre o

Ciclo de Estudos Conducentes ao Grau de Mestre em Ciências da Educação
Especialização em Administração Educacional

processo de creditação. Penso que deveria haver um grupo de professores/técnicos mais direccionados para este processo de creditação das qualificações desses estudantes trabalhadores. Deveria não só haver técnicos nas faculdades como também na própria reitoria e claro também serem criadas condições de trabalho para esses profissionais.

VI – CONCLUSÃO

Reflexão final

O estágio realizado no GAACQ foi um desafio muito grande, uma vez que tomei contacto pela primeira vez com uma nova realidade: o acesso não regular ao ensino superior, o reconhecimento, validação e creditação de competências adquiridas, aspectos que prática educativa tem vindo a transformar a educação e formação, no que diz respeito ao saber e ao saber fazer.

O objectivo deste trabalho era compreender um pouco sobre o processo “maiores de 23” e as opiniões dos candidatos, sobre o mesmo na Universidade de Lisboa. Penso que esse objectivo foi conseguido, apesar das diversas dificuldades sentidas ao longo da sua realização. Convém referir que é a primeira vez que faço um trabalho deste género, no qual deparei com numerosas dificuldades. Apesar dessas dificuldades, posso dizer que consegui compreender como funciona o processo de acessos dos “maiores de 23” assim como as suas limitações e facilidades.

Esta experiência, para além de ter constituído uma mais-valia enquanto aquisição de saberes, competências e capacidades, quer a nível pessoal e profissional, permitiu-me ainda conhecer uma nova modalidade de ensino que procura ofertar aos indivíduos novas formas de oportunidades.

O Gabinete de Apoio está acordado numa lógica de aprendizagens ao longo da vida (ALV), propondo uma maior igualdade de oportunidades de acesso ao ensino superior, exigindo a adopção de medidas visando uma maior abertura dos estabelecimentos de ensino superior aos novos públicos. É neste entrecho que surgem o regime especial de acesso para os maiores 23 e também o processo de creditação de qualificações da experiência profissional que são valorizados e reconhecidas em virtude das aprendizagens adquiridas em diversos contextos.

Vivemos numa época de transformações rápidas e de uma preocupação constante em reconhecer os efeitos que essas transformações têm sobre os seres humanos, e sobre a vida no planeta em geral.

A cultura académica é, pois, um dos requisitos básicos na formação de todo o cidadão. Neste contexto, a escola tem um papel decisivo, e o ensino formal das ciências parece ser aquele que melhor aproveita a informação de natureza científica e a

transforma didacticamente para ser aprendida. É na escola, que são organizados os ambientes de construção de significados fiáveis.

Fruto da evolução dos sistemas educativos, e dos desafios que lhes são colocados, o regime especial de acesso a Maiores de 23, constitui, o elemento-chave da mudança educativa, para muitas pessoas, cujo papel deve ser orientado para a aprendizagem e desenvolvimento ao longo da vida.

Este trabalho insere-se nesta problemática, regime especial de acesso a Maiores de 23, partindo dos pressupostos de que o conhecimento profissional, de facto, sobre o conhecimento escolar influencia fortemente a maneira de interpretar e de actuar no ensino, de que é desejável um conhecimento profissional epistemologicamente diferenciado, que resulta de uma reelaboração e integração de distintos saberes, concebido como uma série de ideias em permanente evolução, e de que um conhecimento profissional solícito, envolve atitudes e valores específicos para o ingresso no ensino superior.

No que diz respeito as actividades desenvolvidas como “técnico superior de educação”, penso que foram bastantes úteis, uma vez que pude participar nos workshop de preparação dos candidatos, facto que os meus colegas de estágio dos outros anos não puderem usufruir. Foi bastante enriquecedor, ate porque também aprendi a forma como se elaborar uma carta de Apresentação / Motivação; Como elaborar um *Curriculum Vitae* e como preparar-se para uma entrevista de selecção.

De todos os trabalhos em que fui participando e fazendo durante o período de estágio, o que mais gostei de fazer foi o estudo das expectativas dos candidatos que deu origem ao meu projecto individual. Quando recebi os questionários dos candidatos que ingressaram na Universidade de Lisboa não pensei que daí pudesse surgir algo que me fosse útil ou importante aproveitar para o meu projecto. Mas de facto não foi isso que aconteceu. Não obstante, a partir do momento que comecei a tratar esses dados e deparei com as reclamações, sugestões e expectativas desses candidatos, surgiu-me logo a ideia de aproveitar esses questionários e fazer o meu projecto. Facto, esse que foi bem aceite tanto pela coordenadora do Gabinete como também pelo meu orientador de estágio.

Hoje olho para trás e penso que valeu tudo a pena. Aprendi muito com este estágio e sei também que dei o meu contributo, pode não ser muito, mas sei que foi o suficiente e dei o meu melhor para isso. Esse estágio foi uma “mais-valia” para mim uma vez que me deu a possibilidade de aprofundar e alargar os meus conhecimentos, de

adaptar e conhecer mais de perto o trabalho realizado pelo Gabinete de Apoio ao Acesso e Creditação de Qualificações (GAACQ).

Deste modo, posso afirmar que o estágio é uma importante parte do processo de formação de qualquer aluno, pois permite-nos aplicar os nossos conhecimentos teóricos, motivando os estudos e possibilitando uma melhor assimilação das matérias curriculares.

O estágio também é importante por amenizar o impacto da passagem da vida estudantil para a profissional, proporcionando contacto com o futuro meio em que se vai exercer a profissão, além de oferecer a chance para nós de conhecer a filosofia, as directrizes, as organizações e funcionamento das instituições, além de propiciar um melhor relacionamento humano.

Foi uma experiência única. Dei muitas cabeçadas e tive que puxar muitas vezes pela minha força interior para conseguir continuar. Mas também houve momentos muito bons.

Durante sete meses (Novembro de 2008 a Maio de 2009) fiz parte da equipa do GAACQ. Quando comecei pensava diferente. Sabia menos. Hoje, finalizado o meu estágio curricular, tenho outras perspectivas e muita coisa nasceu a partir daqui.

Com a realização deste trabalho, posso dizer que adquiri novos conhecimentos ao nível do processo de acesso a maiores de 23, processo esse que eu desconhecia até ao momento. Adquiri uma vasta aprendizagem ao nível da compreensão e realização deste processo e, não só, como também ao nível de serviço prestados pelo próprio Gabinete de Apoio.

Em suma, gostei bastante de ter feito o estágio no Gabinete de Apoio, até porque só foi bom para mim, uma vez que a partir de agora sei que posso desenvolver um trabalho no âmbito de projecto de apoio, nomeadamente área que pretendo trabalhar quando regressar ao meu país, estando sempre a aperfeiçoar a técnica. A parte mais complicada de fazer foi a parte onde tive de trabalhar as informações que estavam nos questionários, uma vez que foi difícil criar categorias que iam de encontro as respostas dos candidatos e também o facto de conseguir construir um projecto que abarcasse não só questões dos maiores de 23 como também a fundamentação teórica da mesma. Quanto ao resto foi apenas uma questão de ir fazendo contando sempre com a ajuda da Coordenadora e da Técnica Superior. Este projecto foi, então, a conclusão final do trabalho que houve ao longo dos sete meses de estágio que foi sofrendo várias alterações ao longo de todos esses meses.

BIBLIOGRAFIA

1. Azevedo, M. (2006). *Teses relatórios e trabalhos escolares* (5ªed.). Lisboa: Universidade católica.
2. Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo* 70ª ed. Lisboa.
3. Burns, T. & Stalker G. M. (1961), *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock.
4. Canário, Rui (1999) – *Educação de Adultos. Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: EDUCA
5. Flick, U. (2002). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
6. Hill, M. & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo
7. Malglaive, Gerard (1995) – *Ensinar Adultos*. Porto: Porto Editora
8. Mintzberg, H. (1995), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.
9. Morgan, G. (1996). *Imagens da Organização*. São Paulo. Editora ATLAS S.A.
10. Nóvoa, A. (1991). *Concepções e práticas de formação contínua de professores*. In Formação Contínua de Professores: Realidades e Perspectivas.
11. Quivy, R. & Campenhoudt, L.V. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa. Grávida.
12. Quivy, R & Campenhoudt, L. V. (1998) “A construção do modelo de análise e operacionalização dos conceitos”, in Manual de investigação em ciências sociais, Lisboa. Gradiva.
13. Roldão, M.C. (1996). *Educação Básica e Aprendizagem ao Longo da Vida*. Comunicação apresentada na Conferência “O Papel da Orientação para a Educação e Formação ao Longo da Vida”. Porto. DEB/IE/DES, CENOR.
14. Romero, J.B. (1988). *Concepções de universidade*. UFSC/CPGA/NUPEAU
15. Tuckman, B. W. (2000). *Manual de investigação em educação. Como conceber e realizar o processo de investigação em educação*. Lisboa: Gulbenkian
16. Santos, S.A. (1990) – *Educação de Adultos. Educação Para o Desenvolvimento*. Porto: Edições Asa

17. Strain, M. (1998). *Towards an Economy of Lifelong Learning: Reconceptualising Relations between Learning and Life*. “British Journal of Educational Studies”.
18. Wheatley, M. J. (1992). *Liderança e a nova ciência*. São Paulo: Cultrix

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

- ✓ Decreto-Lei n.º 64/2006, de 21 de Março,
- ✓ Decreto-Lei n.º 198/79, de 29 de Junho
- ✓ Despacho normativo n.º 36/2008
- ✓ Despacho reitoria R/7/2008
- ✓ Despacho n.º 7329/2008
- ✓ Despacho (extracto) n.º 20327/2008

OUTRAS FONTES

- ✓ Relatório de actividades 2008 do Gabinete de Apoio: Curado, A. & Soares, J. *Acesso, Acompanhamento e Creditação dos “Maiores de 23” na Universidade de Lisboa: evolução e tendências 2006 – 2008*. Outubro de 2008 –
<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/178479.PDF>
- ✓ Plano de actividade de 2008 da Reitoria –
<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/176594.PDF>
- ✓ Curado, A. *O Processo de Bolonha na Universidade de Lisboa: Relatório de concretização 2006-2008*. Dezembro 2008 –
<http://www.ul.pt/pls/portal/docs/1/240461.PDF>
- ✓ www.eu.int/comm/education/III/life/memo.pdf
- ✓ http://www.min-edu.pt/ftp/docs_stats/n_1127387587500.pdf
- ✓ http://europa.eu.int/eur_lex/pri/en/oj/dat/2002/C_163/C_16320020709en00010003.pdf

ANEXOS